

STATUS OF WOMEN IN CANADA

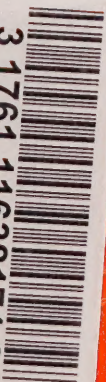
Government
Publications

1973

CAI
SWC
-S78



3 1761 11638171 6



HONOURABLE JOHN C. MUNRO
Minister of Labour
Minister responsible for the Status of Women

CAI SWC
S78

STATUS OF WOMEN IN CANADA 1973

HONOURABLE JOHN C. MUNRO
Minister of Labour
Minister responsible for the Status of Women

Canada

STATUS
OF
WOMEN
IN
CANADA
1973

©
Information Canada
Ottawa, 1972

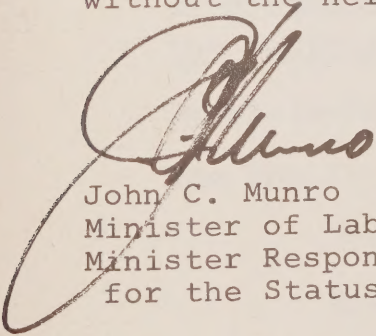
Cat. No.: CP32-17/1972

PREFACE

The first report on the government activities following the Report of the Royal Commission on the Status of Women, entitled Status of Women in Canada - 1972, has been in great demand. As the subject of the status of women gains momentum, especially since the establishment of the Advisory Council on the Status of Women, it becomes imperative to present a more up-to-date picture of the progress made with regard to the implementation of the recommendations of the Report of the Royal Commission on the Status of Women. As changes occur everyday, it is difficult to provide a still portrait, but this report will serve to give the situation as it is in November 1973, at the moment it is being prepared.

The government is justly proud of its record to date in this field. Nevertheless, I am well aware that still more needs to be done. It is for this reason that I established the Advisory Council on the Status of Women, to keep the government and the public aware of the needs of women. It is also for this reason that the position of the Co-ordinator, Status of Women in the Privy Council Office, as well as the numerous positions in various government departments, have been established to provide ongoing advice on those aspects of government policy that affect the status of women.

The government will continue its concern about the status of women. We are already deeply involved in plans to celebrate 1975 as International Women's Year. However, the task of bringing true equality and an end to discrimination cannot be achieved without the help of every member of society.



John C. Munro
Minister of Labour
Minister Responsible
for the Status of Women

TABLE OF CONTENTS

	<u>PAGE</u>
PREFACE	
TABLE OF CONTENTS	
INTRODUCTION	
Background Information	
Present Structures	2
CHAPTER I - WOMEN IN THE LABOUR FORCE	6
1. <u>Measures of General Application</u>	6
International Instrument	6
Federal Laws, Regulations and Directives	6
Equal Pay	6
Maternity Leave	7
Maternity Benefits	9
Discrimination on Grounds of Sex	9
In Employment	9
In Pension Benefits	11
In Housing	12
2. <u>Measures Taken to Help Achieve Equal Treatment of Male and Female Within the Government</u>	13
Order-in-Council Appointments	13
The Public Service Commission	14
Office of Equal Opportunities for Women	14
Interdepartmental Committee	14
Guidelines	15
Recruitment	15



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116381716>

	<u>PAGE</u>
Career Counselling	16
Selection	16
Training	17
Promotion	19
Special projects to help further equal opportunity for women	19
Occupational Classifications	20
Part-time Employment	21
Relocation Directive	21
Canadian Forces	21
Royal Canadian Mounted Police	22
CHAPTER II - EDUCATION AND TRAINING AND WOMEN	24
Department of Manpower and Immigration	24
Policy	24
Special Measures	24
Career Information	25
Canada Manpower Training Program	25
Post-Secondary Education Financial Assistance	26
Special Needs	27
Financial Support to Women's Voluntary Associations	29
Sports and Women	30
CHAPTER III - FAMILY AND WOMEN	31
Marriage	31
Divorce	32
Family Planning	33
Child Care	33

	<u>PAGE</u>
Single Parents	37
Family Allowances	37
Old Age Security Benefits	38
CHAPTER IV - IMMIGRATION AND CITIZENSHIP AND WOMEN	39
Immigration	39
Citizenship	39
CHAPTER V - CRIMINAL LAW AND WOMEN	41
Criminal Code	41
Women Offenders	42

INTRODUCTION

BACKGROUND INFORMATION

The Royal Commission on the Status of Women was appointed in 1967 "to inquire into and report upon the status of women in Canada and to recommend what steps might be taken by the Federal Government to ensure for women equal opportunities with men in all aspects of Canadian society".

The Commission tabled its Report in the House of Commons, on December 7, 1970. Shortly after the Report was tabled, the Prime Minister stated that the status of women would receive priority consideration by the government. He reiterated his concern for the status of women on March 3, 1971 when in a major policy statement he pledged the full support of the government to the removal of discrimination and the provision of equal opportunity for women in all fields of Canadian life.

An Interdepartmental Committee was set up to examine those recommendations directed to the federal government. The Interdepartmental Committee was composed of representatives from the departments and agencies whose mandates were directly affected by the recommendations. The Committee completed its work in December 1971 and its report was considered by Cabinet early in 1972.

In May, 1971, the Honourable R.K. Andras, then Minister of Consumer and Corporate Affairs was first assigned the responsibility within the Cabinet of co-ordinating government policy on the status of women and providing a focal point to which those interested in women's position in society could address their concerns. The Honourable Bryce Mackasey, the Minister of Labour, assumed this responsibility in December 1971. In November 1972, the Honourable John C. Munro was appointed Minister Responsible for the Status of Women.

PRESENT STRUCTURES

In addition to assigning specific responsibility for co-ordinating government action on the status of women to a Minister of the Cabinet, the government has also established a network of positions within the government on matters of concern to women.

At the centre of this network, is the Co-ordinator Status of Women, located in the Privy Council Office. The Co-ordinator is responsible for monitoring all government activities to insure that they are in accordance with the general policy concerning the status of women, that is the removal of discrimination and the provision of equal opportunity for women in all fields of Canadian life. The Co-ordinator also advises the Minister Responsible for the Status of Women on government initiatives to improve the position of women in Canada.

Completing the network are a number of positions with special responsibility for the concerns of women in those government departments in which the programs and policies have particular importance to the status of women. These positions and the present incumbents are as follows:

Martha Hynna
Co-Ordinator, Status of Women
Social Policy Secretariat
Privy Council Office

Sylva Gelber
Director, Women's Bureau
Department of Labour

Carol Lutes
Co-Ordinator
Office of Equal Opportunities for Women
Public Service Commission

Policy Specialist
Manpower Policy Group
Treasury Board

Freda Paltiel
Special Advisor
Social and Welfare Status of Women
Department of National Health and Welfare

Sonia Blum
Senior Consultant, Women's Employment
Department of Manpower and Immigration

Edythe I. MacDonald, Q.C.
Special Advisor
Status of Women and Family Relations
Department of Justice

Susan Findlay
Programme Advisor, Women's Organizations
Department of Secretary of State

Johanna Hickey
Chief, Special Programs
Canadian Penitentiaries Service
Department of the Solicitor General

This list does not include persons in Personnel Divisions of departments and agencies who are responsible for ensuring the equality of opportunities for women within their respective jurisdiction.

Advisory Council on the Status of Women

In line with the recommendation of the Royal Commission on the Status of Women, an Advisory Council on the Status of Women was established on May 31, 1973.

In his announcement to Parliament, the Honourable John C. Munro, Minister Responsible for the Status of Women, noted that the purpose of the Council would be:

"to bring before the government and the public, matters of interest and concern to women; and to advise the government on actions that it deems necessary to improve the position of women in society."

The terms of reference for the Council are as follows:

"to advise the Minister Responsible in respect of such matters relating to the Status of Women as the Minister may refer to the Council for its consideration, or the Council considers appropriate."

The Council has authority to publish its reports, recommendations and statements. In this way the Council is in a position to keep before the public, as well as the government, the whole question of the Status of Women.

The establishment of the Council in this manner does not follow the exact recommendation of the Royal Commission on the Status of Women in that it does not report directly to Parliament. However, the main objective in having a body that reports to Parliament is to enable that body to make its advice public so that parliamentarians can look at the advice and question the government concerning that advice. By giving the Advisory Council authority to publish its recommendations and reports, this objective has been met. Moreover, when the Royal Commission made its

Report it did not contemplate the designation of a Minister within Cabinet with specific responsibility in this field. The Minister Responsible for the Status of Women is in a position to act as a focal point within Cabinet and to ensure that the advice of the Council is given full consideration.

Dr. Katherine Cooke has been appointed chairman of the Advisory Council on the Status of Women. On the advice of the Council after its first meeting, the Minister Responsible for the Status of Women, the Honourable John C. Munro has appointed two full-time vice-chairmen: Mme Yvette Rousseau and Mrs. June Menzies. The Council consists of 30 people from across the country, of various backgrounds and experiences who are interested and concerned about the status of women.

They have already produced a number of reports and made their presence felt both by the government and the general public.

CHAPTER I

WOMEN IN THE LABOUR FORCE

1) MEASURES OF GENERAL APPLICATION

International Instrument

Canada has deposited with the International Labour Organization, on November 16, 1972, the Instrument of Ratification of Convention 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for work of equal value.

Federal Laws, Regulations and Directives

Equal Pay

a) Employees under federal jurisdiction ¹

Equal wages provisions have been included in Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) which came into force on July 1, 1971. This legislation prohibits differences in wages, between male and female employees, employed in the same industrial establishment, who are performing under the same or similar working conditions the same or similar work on jobs requiring the same or similar skill, effort and responsibility.

-
- 1) Broadly speaking, undertakings under federal jurisdiction include: inter-provincial and international railways, highway transportation, telephone, telegraph and cable systems, pipelines, canals, ferries, tunnels and bridges, shipping, radio, television broadcasting, air transport, bank, grain elevators, uranium mining and processing, crown corporations except those classified as departmental corporations.

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) is administered by the Labour Standards Branch of the Department of Labour. Designated Labour Standards officers may enter establishments, inspect records, interview employees and investigate any facts necessary to determine whether any provision of Part III of the Code has been violated. They advise employers and aid in maintaining compliance with its provisions. The services of the Branch are also available to employees who may desire information or who may wish to file complaints alleging that there are violations of the Code standards in their employment. A complainant's name will not normally be revealed to the employer without the permission of the employee. However, it may be necessary to disclose his/her name and identify the employee for the purpose of court proceedings. The law also prohibits the discharge of an employee who has testified or provided information to inspectors. Penalties are provided.

b) Public service employees

Part III of the Code does not apply to employees of the Government of Canada. However, the Government of Canada has announced that the minimum standards of the Code will be met as a matter of policy in the Public service.

Maternity Leave

a) Employees under federal jurisdiction¹

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) which came into force July 1, 1971, includes provisions for maternity leave of up to 17 weeks. Under this legislation, every employee (under federal jurisdiction) who has completed twelve consecutive months of continuous employment with the same employer is entitled to maternity leave consisting of a period of six weeks immediately following confinement and a period not exceeding eleven weeks preceding confinement, as well as any additional period which may arise due to a difference between the actual date and the estimated date of confinement. After the expiration of maternity leave

1) Refer to footnote on page 6

an employee must be reinstated to the same position or to a comparable position with not less than the same wages and benefits. Provision is also made to ensure that an employee is not dismissed or laid off solely because she is pregnant. This section of the Canada Labour Code is also administered by the Labour Standards Branch of Department of Labour.

b) Public service employees

Section 50 of the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations was amended by Treasury Board on September 23, 1971 as follows:

(1) "Every female employee who becomes pregnant and who applied for leave of absence without pay (hereinafter called "maternity leave") shall be granted maternity leave by her deputy head for a period commencing at least eleven weeks before the expected date of the termination of her pregnancy and ending no later than six months after the date of the termination of her pregnancy".

(2) "The deputy head may (b) grant maternity leave to any female employee to commence earlier than eleven weeks before the expected termination of pregnancy".

This amendment increased from two months to eleven weeks the length of time a female employee is entitled to be granted maternity leave prior to the expected termination date of her pregnancy, bringing this subsection in line with Part III of the Canada Labour Code mentioned.

The proposal to delete section 50 (2) (c) of the Terms and Conditions of Employment Regulations was made as a result of a recommendation by the joint Treasury Board - Public Service Commission Management Committee on Equal Opportunities for Women. The section which provided authority for the Deputy Head to direct a female employee who is pregnant to proceed on maternity leave at any time where, in his opinion, the interest of the Department so requires "has now been deleted".

Maternity Benefits

a) Employees covered under Unemployment Insurance

The Unemployment Insurance Act (1971) provides that women with the necessary attachment to the Labour force, which is defined as 20 or more weeks of contributions in a qualifying period, are entitled to 15 weeks of benefits which are payable as follows: eight weeks before the week of confinement, the week of confinement and six weeks after the confinement.

b) Public service and crown corporations employees

The Public Service Health Insurance Regulations of March 30, 1972, contain a provision providing supplementary health insurance coverage at the regular cost to employees on maternity leave.

A similar provision relating to superannuation contributions is being considered with other recommendations to the provisions of the Public Service Superannuation Act.

Discrimination on Grounds of Sex

1. In Employment

a) Employees under federal jurisdiction¹

The Minister of Labour has announced that the Bill to amend the Canada Labour Code (Fair Employment Practices) will soon be introduced in the House of Commons. The purpose of this Bill will be to amend the Act so that discrimination on the grounds of sex, age and marital status is added to other prohibited grounds of discrimination by employers and unions coming under federal jurisdiction. At present, the prohibited grounds are race, colour, religion and

1) Refer to footnote on page 6

national origin.

b) Public service employees

In the latter part of 1972, the government assigned the Public Service Commission responsibility for investigating complaints of alleged discrimination on the grounds of sex, race, national origin, colour or religion with respect to application or operation of the Public Service Employment Act. In December, the Commission set up an Anti-Discrimination Branch to conduct such inquiries. Its officers carry out their investigations on the basis of complaints received.

c) Workers served by Canada Manpower Centres

Canada Manpower Centres, in the conduct of their referral operations, are bound by the Unemployment Insurance Act, 1971, which stipulates inter alia, that they shall not discriminate in referral of any job applicant to an employer on the basis of sex, and marital status except where such a limitation, specification or preference is based upon a bona fide occupational qualification.

d) Workers covered by the Unemployment Insurance Act

The Unemployment Insurance Act which came into force on June 27, 1971 extended considerably unemployment insurance coverage. About 98% of persons under a contract of service are now covered. When regulations were made on 6 July, 1971 under the Unemployment Insurance Act, 1971 the sub-section which placed a limit on the earnings that a dependent could receive and still be considered a dependent was changed to provide a common definition for "dependent" of men and women contributors. Under these regulations a common law wife can be considered a dependent of a claimant. On June 20, 1972, the regulations were amended so that a common law husband could also be considered as a dependent. The only difference that now remains is that the regulations provide that a man can consider his wife as a dependent if she is maintained wholly or mainly by him whereas a wife can consider her husband as a dependent if he is dependent on her.

e) Employees working on federal contracts

Section 9 of the Regulations to the Fair Wages and Hours of Labour Act requires that all contracts subject to the Act shall include a provision that, in the hiring and employment of workers to perform any work under the contract, the contractor will not refuse to employ and will not discriminate in any manner against any person because of that person's race, national origin, colour, religion, age, sex, or marital status. The Fair Wages Policy Order of the Government of Canada contains a similar provision. This legislation is administered by the Labour Standards Branch of the Department of Labour.

2. In Pension Benefits

a) Canada and Quebec Pension Plans

The following amendments to these plans were proposed by the Royal Commission on the Status of Women;

- 1) to make provision for the participation of the spouse remaining at home, in these plans;
- 2) to extend the application to the husband and children of a female contributor of the provisions presently applicable to the wife and children of a male contributor.

With respect to spouses at home, considerable technical work has gone into an examination of this proposal. Equal treatment of men and women under the plan has also been the matter of extensive study in federal/provincial discussions. The Canada Pension Act provides that amendments involving such matters as the general level and class of benefits can only be implemented at the federal level if they have the support of two-thirds of the provinces having two-thirds of the affected population. It is for this reason that these items have been included in the general review of social security programs being undertaken by the federal and provincial governments. The Minister of National Health and Welfare announced after the Federal-Provincial Conference of Welfare

Ministers in October 1973, that these two questions are now to be given priority attention in this review.

b) Employees under federal jurisdiction
and crown corporations employees

Provisions relating to pension benefits have been included in the Bill amending Canada Labour Code (Fair Employment Practices). Under this Bill, all pension and insurance schemes will be covered by the general prohibition against discrimination on the basis of sex, after January 1, 1976.

c) Public service employees

At the request of the President of the Treasury Board, the recommendation of the Royal Commission on the Status of Women dealing with this subject was studied by the Advisory Committee on the Public Service Superannuation Act and a report has been made to the Minister. As a result of this report, the President of the Treasury Board will be introducing amendments to the Public Service Superannuation Act in the very near future.

3. In Housing

Housing Loan Regulations

The National Housing Loan Regulations were amended by Order-in-Council P.C., 1971-1767, August 18, 1971 to provide that either the husband or the wife could be considered the home owner or the home purchaser, and that up to 50 per cent of the spouse's income could be included with the applicant's income. A further amendment to the National Housing Loan Regulations by Order-in-Council P.C. 1972-1836, dated August 24, 1972, makes it possible to include up to 100 per cent of the spouse's income for the purpose of qualifying for an NHA loan.

2. MEASURES TAKEN TO HELP ACHIEVE EQUAL TREATMENT
OF MALES AND FEMALES WITHIN THE GOVERNMENT

Order-in-Council Appointments

Since the present government took office, it made over 200 Order-in-Council appointments of women. They include:

Senate:

Speaker of the Senate Muriel Fergusson
Senator Thérèse Casgrain
Senator Renaude Lapointe
Senator Nancy Heath
Senator Margaret Norrie
Senator Joan Neiman

Judiciary:

Réjane Laberge-Colas (Québec) Superior Court
Janet Boland (Ontario) York County Court
Mabel VanCamp (Ontario) Supreme Court
Claire L'Heureux-Dubé (Québec) Superior Court
Gabrielle Vallée (Québec) Superior Court

Deputy Minister rank

Dr. Sylvia Ostry (Statistics Canada)
Dr. Jean S. Boggs (National Gallery)
Mrs. Irene Johnson (Public Service Commission)

Approximately twenty women have been appointed to full-time positions on such important Boards, as the following: Canadian Transport Commission, Economic Council of Canada. National Parole Board, Pension Review Board, Immigration Appeal Board, Citizenship Court, Canadian Pension Commission, and Food Prices Review Board.

In addition, the government sought the services of qualified women for a number of its Commissions; for instance, the Law Reform Commission and the Le Dain Commission on the non-medical use of drugs.

The part-time positions to which appointments have been made include such important Boards as the following: Science Council, Economic Council, Medical Research Council, Consumer Council, National Film Board, Canada Development Corporation, Canada Council, Canadian Wheat Board Advisory Committee, Freshwater Fish Marketing Corporation, National Capital Commission, National Research Council, Roosevelt-Campobello International Park Commission.

The government is on a constant look-out for suitable women candidates to be appointed to vacant seats.

The Public Service Commission

1) Office of Equal Opportunities for Women

The Office, which reports directly to one of the Commissioners of the Public Service Commission, has been established as a responsibility centre with the objective of stimulating and facilitating and maintaining a watching brief on equal opportunities for women in the employment policies, practices, and procedures of the Public Service. The Office also proposes programs and special measures within the Public Service that will ensure equality of opportunity is provided in all aspects of employment.

2) Interdepartmental Committee

The April 1972 Cabinet directive calling upon all deputy heads to "take steps to encourage the assignment and advancement of more women to middle and senior echelon positions", gave special impetus to the drive for equal opportunities for women. The Cabinet directive provided a policy framework for departmental activities, and resulted in the establishment by the Public Service Commission's Office of Equal Opportunities for Women of an interdepartmental committee to co-ordinate action and provide a mechanism for exchanging information and measuring progress. The committee is jointly chaired by senior

officials from the Public Service Commission and the Treasury Board and meets in full session four times yearly. Over thirty departments and agencies are represented at present on the committee. Recommendations from the Committee are submitted to a Commissioner of the Public Service Commission and the Deputy Secretary, Personnel Policy Branch, Treasury Board.

3) Guidelines

Guidelines developed by the Public Service Commission, and the Office of Equal Opportunities for Women (EOW), have been directed to all deputy ministers to assist departments in effectively developing Equal Opportunities for Women programs. The guidelines suggest the administrative structure of a departmental EOW program; an internal information program outlining the department's objectives and stimulating employee participation in the E.O.W. program; the delineation of problem areas requiring special staffing or manpower planning attention; examination of male/female participation rates in training and development programs.

4) Recruitment

It is a policy of the Public Service Commission to avoid any sex-typing of occupations in the text and illustrations of its publications. The Federal Government careers and occupations material produced by the Public Service Commission is subject to regular review through the Commission's Public Relations Division and the Office of Equal Opportunities for Women.

The Commission's advertising policy requiring all advertising posters to carry immediately below the logo, the words "This competition is open to both men and women", has become a further means of making it "abundantly clear that women are wanted in all occupations and professions". The impact of this new policy indicates that it is resulting in an increase of applications from women, particularly in the non-traditional applied sciences fields.

With regard to recruitment of junior officers, a major evaluation of the Administrative Trainee Program, the major vehicle for such recruitment, is being carried out by the Administrative Manpower Recruitment and Development Program in the Commission responsible for administrative trainees. Special efforts are being made by the Commission through the university recruitment programs to attract more women at the point of intake. Currently approximately 25.9% of administrative trainee positions are filled by women.

5) Career Counselling

An employment counsellor has been hired by the Commission to further assist women and men both from within and from outside the service, to provide information on employment opportunities throughout the service as well as career counselling.

Special attention is being paid through recruiting programs, speeches, seminars and discussions in universities, community colleges and high schools to encourage girls and young women to prepare for careers in "shortage areas" and traditional male-oriented occupations, such as accounting, commerce, economics, statistics, and financial administration.

A brochure, aimed at high school students is being prepared by the Office of Equal Opportunities for Women in conjunction with the Public Relations Division of the Public Service Commission. The brochure is to be used as a mechanism to help students, particularly women, to think about planning a career.

6) Selection

Potential is one of the four major factors in the evaluation of a candidate for selection and promotion, the other three being knowledge, experience and communication skills. The Commission has responsibility for defining the area of competition, under Section 13 (b) of the Public Service Employment Act, and in so doing care is taken to ensure that the area is broad enough to include qualified persons at lower levels who have potential for development.

A directive was issued by the Public Service Commission to staffing officers in all government departments to include an assessment of relevant volunteer experience in evaluating the qualifications of job applicants. Public Service application forms have been amended accordingly.

All Public Service selection standards now provide for the assessment of skills and abilities developed through education, training, paid work experience and volunteer work experience. In addition, the subject of voluntary experience has been incorporated as a curriculum item by the Commission on its special training program for personnel administrators. The Commission's new Data Stream Guide also reminds employees to include relevant volunteer, community affairs and part-time work experience, so that this information can be coded on an individual's Data Stream record.

7) Training

Two training programs for senior administrative support personnel (senior secretarial and clerical staff) were begun in 1972. The programs are sponsored by the Office of Equal Opportunities for Women and directed by the Bureau of Staff Development and Training.

The two-week Self Development and Career Growth for Secretaries Course focuses on the secretary's role as a member of the management team.

The Special Officer's Development Course for the Administrative Support Category (three weeks in length) has also been developed by the Commission. This program has a post-course assignment phase in which course participants (both male and female) return to their home departments for a six to ten month developmental assignment. This enables them to prepare for promotion competitions for officer positions. Since the first course in February 1972, 9 courses have been organized and 70 (58 females, 12 males) participants (30.7%) have been promoted to the officer category.

The two programs are the initial steps in long-term efforts to improve opportunities for administrative support personnel, the majority of whom are women, to advance into the officer groups. Evaluations are being carried out by the Public Service Commission to assess the effectiveness of the two programs and in the case of the Special Officer's Development program to assess the post course assignment phase of the program. Initial indications from the assignment of the first Officer's Development Course of February 1972 show a positive trend.

A third route for secretarial and clerical personnel to advance to officer jobs is through the Internal Administrative Trainee Program.

To assist in improving female participation rates on departmentally run courses, the Commission, in conjunction with Treasury Board's Policy Specialist (Women's Interests) is maintaining a watching brief on the training rates in the service through the Board's annual review of training and education.

Commissioner Irene Johnson, the Office of Equal Opportunities for Women and the Commission's Bureau of Staff Development and Training have undertaken a number of special efforts to increase the number of women nominated by departments to centrally-run (i.e. operated by the Bureau of Staff Development and Training) management courses. In average, women represent about 11% of the total number of participants on Bureau of Staff Development and Training Courses.

An effort was also made to increase the participation of women on the Career Assignment Program, (CAP) this is a program of study and education design to help middle management personnel who have been identified as having high potential, develop and achieve their potential. Until the end of 1971, only 7 (2.1%) women compared to 330 men had participated in the CAP Program since its inception in 1968. In 1972, 10 women and 87 men took part in the program (approximately 10%). 1973 has seen 8 women (15.4%) enlisted in CAP, and 44 men.

To publicize the different ways opened to women who wished to upgrade their skills, a special edition of the E.O.W. newsletter "Interaction" was prepared in August, 1973 on training and development policy and opportunities throughout the federal service.

8) Promotion

Progress has been made during 1973 with the appointment of six women to the Executive Category, raising the total to nine. For example, the following positions are now filled by women: Assistant-Deputy Minister of Immigration, Department of Manpower and Immigration; Director General, Household Statistics, Statistics Canada; Director, Social Action Branch, Department of the Secretary of State; Principal Nursing Officer, Health and Welfare Canada; Director General, International Telecommunications Branch, Department of Communications; Group Chief, Social and Cultural Division, Program Branch, Treasury Board Secretariat; Director, Consumer Services Branch, Consumer and Corporate Affairs; Hospital Director and Senior Treatment Office, Department of Veterans' Affairs.

The Office of Equal Opportunities for Women maintains a profile by departments, group and level of all women in the public service in all categories and is carrying out comparative analyses on the career and mobility patterns of men and women in the service, with a view to identifying problem areas requiring special action.

9) Special projects to help further equal opportunity for women

One to three-day modules focussing on the role of women in the work world, the management world, the attitudes of men and women and the socio-cultural influences affecting female work patterns are being developed for incorporation in the Bureau of Staff Development and Training courses to assist in attitude changing and in motivating both men and women about changing work patterns and work roles.

An attitude survey sponsored by the Office of Equal Opportunity for Women was administered to all participants of the Bureau of Staff Development and Training courses in 1972 (some 2,500 persons) as a means of gathering information to assist in developing course modules.

A comprehensive data package to be sent to Deputy Ministers, is being prepared jointly by the Office of Equal Opportunities for Women and Treasury Board. The purpose of this package is to provide departments with a detailed base of data by which their progress in providing equal opportunities for women can be assessed. The package will contain data on male/female profile by group and level; a comparison of male/female training participation rates, an examination of appointment activity by sex, group and level, and data on university graduation by sex in Canada for 1971-72.

Occupational Classifications

a) Bindery positions and "journey women"

Bindery positions at levels 1 and 2 are now open to men and women on the same basis and the job title "journey women" has been eliminated.

b) Secretarial positions

Several alternative methods of evaluating secretarial positions in the Public Service have been examined. The most feasible method is to be determined after a test is carried out using actual positions in a number of major departments. These studies are expected to be completed by the spring of 1974.

c) Nursing assistants and nursing orderlies

There has been an amendment to the classification standard which placed nursing assistants and nursing orderlies at the same wage level thus removing the wage differential. After discussions with the bargaining agent this change in the standard has been made retroactive to January 1, 1972.

Part-time employment

The application of the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations to managerial and confidential employees excluded from collective agreements, has been modified to permit pay increments for part-time employees within salary ranges negotiated for employees of the applicable bargaining unit. Generally, an excluded employee whose hours of work, on an annual basis, average 18 hours or more per week, receives pay increments. The increment period is determined through a formula which requires that a part-time employee work a longer period between increments in order to gain the same amount of experience as the full-time employee.

For those employees covered by collective agreements, a number of agreements provide for pay increases for part-time employees, generally, if their scheduled hours of work, on an annual basis, average 18 hours or more per week. The part-time employee obtains an increase in pay when he has worked the same number of hours as the full-time employee.

Relocation Directive

The Treasury Board has developed a new "Relocation Directive" with appropriate provisions to implement the recommendation of the Royal Commission on the Status of Women on the subject of removal expenses for Public Servants. The new directive will be issued shortly and will replace the actual "Removal Expenses Regulations".

Canadian Forces

1) Enrollment

In July 1971, Defence Council directed that women be employed in the Canadian Forces on the same basis as men in all classifications and trades except "combat arms, sea-going duties and isolated positions".

As a result of this directive, a lengthy study was undertaken. The study resulted in the decision that approximately 10,000 positions in the Canadian Forces could be filled by women without injury to the operational/combat role. Therefore, servicewomen can

now be employed in 14 of the 27 classifications and 30 of the 89 Canadian Forces trades.

These classifications cover such new trades as aerospace engineer, electronics engineer, air traffic controller, meteorologist, photographic technician, physical education and recreation instructor and draughtsman, amongst others. As of August, 1973 servicewomen numbered 2,000 of which 524 are officers.

Officers are enrolled for indefinite service or for a fixed period depending on the plan under which they receive their commission. Both men and women are enrolled in other ranks in the Canadian Forces for an initial five year period.

2) Maternity Leave and Benefits

Marital status is no longer one of the criteria for enrollment in the Canadian Armed Forces, nor is a servicewoman released when she marries.

No woman is now released from the Canadian Forces solely because she is pregnant. Continued service or release is at her own choice. Maternity leave and medical coverage are being provided.

3) Superannuation

Legislation is being prepared to amend sections of the Canadian Armed Forces Superannuation Act as they apply to women employees.

Royal Canadian Mounted Police

1) Enlistment

For many years the Royal Canadian Mounted Police has engaged females for certain functions within the Force. Presently, a study is being conducted into Force requirements to determine where females, if engaged as regular members, could be used to best advantage.

2) Superannuation

The amendments to the Public Service Superannuation Act which are to be introduced will result, where appropriate, in similar amendments being made to the RCMP Superannuation Act.

CHAPTER II

EDUCATION AND TRAINING AND WOMEN

Keeping in mind that education is primarily a provincial responsibility, the programs and projects mentioned below refer solely to the areas where the federal government is involved.

Department of Manpower and Immigration

1) Policy

It is the policy of the Department of Manpower and Immigration to encourage women to consider occupations outside the traditional female ones, and to refer female clients to a broader range of occupations for training and for employment.

2) Special Measures

A position has been established at the Department's headquarters to provide advice and functional guidance in the matter of employment problems of women. A consultant is being appointed in each Regional office of the Department with specific responsibilities for Manpower services to women.

A number of steps are being taken by the Department of Manpower and Immigration to encourage employers to promote better utilization of women in the private sector.

A filmstrip called "Women in Business: a Management View" has been designed to encourage employers of the private and corporate business sector to hire and promote educated and competent women in senior positions. The filmstrip is nearly completed and will be used extensively by the Department, including Manpower counsellors who are visiting employers regularly.

Training sessions are being developed for Manpower Counsellors in order to increase their competence in relation to women's employment and to further assist them in promoting equal employment opportunities for women with employers.

3) Career Information

Action is being taken in the department to ensure that sex-typing of occupations does not occur in its publications or advertising messages and to ensure that its publications will encourage women to consider a broad range of occupations in keeping with the individual's interests and abilities.

Canada Manpower Centres provide a career information service through manpower counsellors who are qualified to give information on occupations, training requirements and labour market conditions to all clients, male and female.

Regarding the provision of career information service to female students, the Canada Manpower Centres staff over the years have been visiting schools to provide labour market and other occupational information to students and school guidance teachers. In their visits, the counsellors encourage female students to think in terms of a broad range of occupations. In the school year 1971-72, over 1400 secondary schools were visited by Manpower counsellors for the purpose of occupational counselling, participation in "Career Days", and distribution of literature or the provision of other forms of assistance. Discussions are under way with the provinces with a view to providing better career counselling information and increased departmental participation in services offered to Canadian youth, male and female, in preparation for its entry into the labour market.

4) Canada Manpower Training Program

a) Eligibility

The Adult Occupational Training Act, as amended July 1, 1972 provides that an adult who has not attended school on a regular basis for any period of at least twelve months, at any time since attaining provincial school leaving age, may apply to a manpower officer for occupational training, and the manpower officer may arrange training suitable for that adult, that will increase his or her earning capacity or opportunities for employment. Under the new rules, any person who is eligible for training is eligible for a training allowance (The previous three year attachment to the labour force prerequisite has been removed).

In the 1972-73 fiscal year, the number of females entering training courses (under the new eligibility rules) was 108,334 (30.7% of the persons registered).

b) Information

The Department of Manpower and Immigration continually reviews its information program, and attention is being paid to whether the information being presented, and the media used are such as to reach women both within and outside the labour force.

c) Visiting Homemakers Program

Courses for various categories of household workers including homemakers are purchased under the Canada Manpower Training Program. Because of the generally poor economic and social status of these occupations, the Department of Manpower and Immigration feels that further expansion of training depends on such factors as the improvement of labour standards and working conditions, market demand and earnings. The Department is prepared to enter into discussions with voluntary organizations and provincial agencies with a view to establishing a plan of action for improving conditions in these occupations.

d) Part-time Programs

The Department of Manpower and Immigration recognizes the importance of part-time training as a means of enabling many women to enter or re-enter the labour force. Part-time training courses are advertised in the local press. The assessment of priority to be given to part-time training under the Canada Manpower Training Program is based on the recommendations of the federal-provincial Manpower Needs Committee in each province and territory.

Post-Secondary Education Financial Assistance

a) Part-time Students

The subject of assistance to part-time students is under active consideration by the federal government in close consultation with all provincial governments.

b) Canadian Forces

All Subsidized University Education Plans under the Canadian Forces are open to women candidates, without exception. These include the following:

- 1) Regular Officer Training Plan (ROTP)
- 2) Medical Officer Training Plan (MOTP)
- 3) Dental Officer's Training Plan (DOTP)
- 4) University Training Plan Officers (UTPO)
- 5) University Training Plan Men (UTPM)

There is no restriction on academic patterns which may be pursued by women as distinct from regulations applied to men.

Those personnel of the ROPT, UTPM and UTPO who are destined for commissioned service in operational or physically demanding environment are selected to undergo their subsidization at a Canadian Military College campus.

All remaining students of those same plans, both male and female, are subsidized on civilian campuses where they are concerned only with academic pursuits during the academic year.

Special Needs

a) Rural Areas

All women, both rural and urban dwellers, may apply for training under the Manpower Training Program and be considered for training that is commensurate with their abilities and aspirations (see Canada Manpower Training Program).

Further, the Canada Agricultural Manpower Committee, a federal-provincial body, has accepted the task of informing and encouraging rural Canadians, particularly farmers, vis-à-vis the availability and value of agricultural training courses which may be undertaken within the Canada Manpower Training Program, in co-operation with the respective Provincial departments of Agriculture and Education. The principles this committee has accepted include the need to restructure

courses to meet the needs of women, and to offer training priorities to the farm-family partner who has primary responsibilities for the functions covered by the training undertaken.

As concerns the Agricultural and Rural Development Act, it has been and will continue to be the policy and practice of the Department of Regional Economic Expansion to attempt to ensure that women are given the same opportunity as men in relation to retraining and rehabilitation available under ARDA and other programs affecting rural people. ARDA cost-sharing agreements signed with the various provinces contain specific clauses to safeguard against discrimination in employment by reason of race, sex, religion, national origin, colour or political affiliation as well as other provisions designed to ensure the equitable application of the agreements to all eligible people. These agreements assign to the provinces, not the federal government, the direct responsibility for the implementation of the various programs.

b) Eskimos and Indians

The Department of Indian Affairs and Northern Development has been successful in attaining the support of a number of agencies for adult basic education and upgrading programs. Band councils, social committees, local school boards, provincial Departments of Education, Canada Manpower and others share in the planning, organization, administration and financing of these programs. More programs involving more women are being developed at present and it is hoped that the number of native women participating in such programs will increase substantially in the near future.

c) Immigrants

1) Language Training

The Department of the Secretary of State is reviewing its language training agreements with the provinces to ensure that they adequately meet the needs of immigrants, including immigrant women. Preliminary discussions have been held with most provinces on this matter.

2) Educational Needs

The Citizenship Branch of the Department of the Secretary of State has made recent studies of the needs of immigrants, including immigrant women, in all areas of Canada where immigrants are settling. Programs by which these needs could be met are under study. The regional liaison officers of the Citizenship Branch work closely with voluntary organizations in the community assisting in the adjustment of immigrants. As studies are completed and programs are developed regional liaison officers employ them in their work with the voluntary section.

Financial support to women's voluntary associations

The Citizenship Branch of the Department of Secretary of State has developed an active programme of support to women's groups to promote the participation of Canadian women in activities that affect the quality of their lives. The programme assists women's organizations in the development of projects to further their own education and development; to increase the awareness of the community of the special problems of women; to provide, for women, services not otherwise available in the community; and provides organizational assistance for new and existing women's organizations. In the 1973-74 fiscal year, \$200,000. has been allocated for grants for this programme.

In addition, a programme of support for Native Women has been established within the Native Citizen's Programme to increase the ability of women to participate more fully in all aspects of community life by supporting joint projects and activities involving status and non-status native women's groups. The budget for this programme for 1973-74 is \$300,000.

In the new Citizenship Promotion Programme women were designated as a priority target group in the sub-programme of grants to projects aimed at strengthening Canadian unity and identity. In this connection, a grant was allocated to Women and Film for a three-year project including film festival and workshops with a view to increasing the awareness of Canadian women of their contribution to Canada's heritage.

The Minister responsible for the Status of Women has funds, in the amount of \$75,000 for national women's organizations to assist them in promoting the status of women in Canada.

Other departments have also made funds available to women's organizations for projects coming within their mandate. For example, the Department of Manpower and Immigration has provided nearly \$200,000 in the last two years, and, the Department of National Health and Welfare has provided grants for numerous programs benefiting women, such as family planning (over \$1,000,000 for 1972-73) and the sports programs (nearly \$500,000 for the same period).

Sports and Women

Initial efforts in the Sport Canada Directorate with regard to women in sport have been to propose various programmes to assess the present Canadian sport situation and promote a positive side to women's athletic participation.

In the current fiscal year the Directorate has employed four women to investigate the Canadian sports culture as it pertains to women. Their concerns are 1) to gather information in an attempt to gain a better understanding of the impediments which deter girls and women from being involved in sports, 2) to redefine various aspects of the existing sports culture to upgrade the status of women in sport and 3) to encourage a greater female sports participation at various levels (athletes, coaches and administrators). Their efforts have resulted in a variety of proposed programs such as 1) a national conference on women in sport tentatively scheduled for spring 1974. During the Conference one of the major topics for discussion and action will deal with the lack of opportunities, programs and motivation for girls sport participation at the elementary and high school level; 2) a film depicting the meaning and worth of sports participation for girls and women and 3) various promotional and research projects are also planned.

CHAPTER III

FAMILY AND WOMEN

Again it should be kept in mind that the majority of issues concerning women in the family come under provincial jurisdiction. This chapter must necessarily deal only with those questions in which the federal government is involved.

Marriage

a) Minimum age

The question of the minimum age for marriage is being studied at the present time by the Department of Justice and the Law Reform Commission. The question was also studied at an annual meeting of the Conference of Commissioners on Uniformity of Legislation. The Conference recommended on August 22, 1972 that the minimum age for marriage be fixed at 16 for both sexes and that consent be required prior to the marriage of persons under 18 years of age.

b) Married women's passport

Since passports are basically identity documents, Canadian passports are issued in the name the applicant uses in the community. If a woman adopts her husband's name on marriage she is expected to apply for her passport in that name. A woman holding a valid maiden name passport, can have her married name added upon marriage, if she so wishes. Alternatively, if after marriage she continues to be known in the community by her maiden name or reverts to her maiden name, the passport can be issued in her maiden name.

c) Status of Indian women upon marriage to non-Indians

The Supreme Court of Canada recently determined that section 12 (1) (b) of the Indian Act providing that Indian women lose their status as Indians upon marriage

to Non-Indians is not rendered invalid by the Canadian Bill of Rights. Therefore, any change in the Act in this respect must be brought about through amendments by Parliament.

There is no doubt that this Section of the Indian Act discriminates because it treats Indian women differently from Indian men. However, a great many Indian people wish to see this section retained, because of the protection they feel it gives to Indian authority and reserve lands. They do agree, however, that the membership sections contain many inequalities, and that the Act itself needs reform.

The National Indian Brotherhood is co-ordinating a study of the subject in consultation with Indian people across Canada. The Brotherhood will present to the Government the recommendations of the Indian people themselves. In the meantime, the Government has promised not to make piecemeal amendments to the Indian Act.

Divorce

a) Change in the length of separation period

Consideration is being given to the recommendation that the Divorce Act be amended so that the three-year separation period provided in Section 4 (1) (e) (i) be reduced to a year, together with other proposed amendments to the Divorce Act. It is probable that amendments to the Divorce Act will be proposed after a report on the Act has been received from the Law Reform Commission of Canada.

b) Educational needs of children in maintenance orders

The courts have held that upon divorce, maintenance may be ordered for children over the age of sixteen who are attending school or university. Therefore, it is not necessary to amend the Divorce Act in this respect as recommended by the Royal Commission.

Family Planning

In 1970, the government approved the establishment of a federal family planning program. As part of this program, the Department of National Health and Welfare, through its Family Planning Division, provides on request, birth control information free of charge to provincial, territorial and municipal authorities, to voluntary associations and organizations and to individuals. This program offers financial assistance on a project basis to provincial, territorial, and municipal governments, to voluntary associations and organizations, and to universities, for family planning services and demonstration, research and training projects such as the training of health and welfare workers in family planning techniques.

a) Sterilization

The Royal Commission on the Status of Women recommended that the criminal law be clarified in respect of sterilization. However, the government takes the position that sterilization is a matter for medical discretion and that sterilization performed by a qualified medical practitioner at the request of his patient does not "engage the criminal responsibility of the practitioner". Therefore, it is considered that no action is required to clarify the criminal law in respect of sterilization.

Child Care

The interest of the Department of National Health and Welfare in assisting the development of more and better day care services in Canada is reflected in the Working Paper on Social Security in Canada which specifically identifies child care services as one of the special services which should be developed and for which special measures should be taken under the general social security system.

One important question in considering social services such as day care is whether they should be provided on a universal basis. Because it is recognized that at the present time and for some time to come the demand for day care far exceeds the supply, priority is now

being given to the provision of day care services for low income families. The Department is, however, aware of the difficulties which are being experienced by many families of moderate income in obtaining adequate day care services. A working party on Social and Employment Services which will examine this and other related questions has been established as part of the joint federal-provincial review of Social Security.

a) Canada Assistance Plan

The Canada Assistance Plan Regulations were amended effective November 1972, to allow for expansion of financial support to day care. Previously the provisions of the Plan allowed for the sharing in the cost to the provinces and municipalities of such expenses as salaries, staff training, and research. With the amendments, shareable costs have been expanded to include all operating costs and, in some instances equipment costs. With this broader definition, sharing now occurs in such costs as rent or depreciation of facilities, maintenance, supplies, and food. Support is also being provided under the Canada Assistance Plan to family day care services that is, day care services provided in a home environment, as well as to programs which include other support services of the family (for example health services and social services) as an integral part of the day care service.

b) National Day Care Information Centre

The Department of Health and Welfare has established a National Day Care Information Centre within the Canada Assistance Plan Directorate. The Centre provides information concerning all aspects of the day care field. It publishes a quarterly newsletter which includes information on current development in day care in Canada and abroad and comments on literature. It distributes brochures on day care and maintains up-dated bibliographies of publications in the day care field. A number of cassette tapes, dealing with important issues in day care will soon be available on loan to interested parties. In addition, a full time consultant on day care is available to assist

provinces with the development and administration of their day care programs and to participate in conferences, seminars, and workshops dealing with day care.

c) Standards

With regard to minimum standards for the provision of day care services it should be noted that the licensing of day care centres and the standards of operation are the responsibility of the provinces. Nevertheless, a project of the Canadian Council on Social Development on guidelines for day care services has been supported financially by the National Welfare Grants program. This project's report is now available to provinces, municipalities and others interested in the quality of day care services.

d) Day care and housing

Under the National Housing Act, Central Mortgage and Housing Corporation (C.M.H.C.) may provide funds for Day Care Centres a) in housing projects financed under the Act or b) in seriously deteriorated neighbourhoods under the provisions of the recently enacted Neighbourhood Improvement Program.

1) C.M.H.C. may include the cost of Day Care Centres in the loan amount where the proposed facilities are appropriate for the projects and where the economic viability of the proposal has been established. These are loan funds and must be repaid out of rental revenue. In public housing projects sponsored by provinces and municipalities, the rents are related to family income and if they are insufficient to repay the cost of the project, including the Day Care facilities, there are provisions in the National Housing Act for the federal, provincial and municipal governments to share the operating subsidies.

2) The Neighbourhood Improvement Program is a new program approved by Parliament in 1973 as part of the amendments to the National Housing Act. It offers the possibility of providing Day Care facilities on a neighbourhood related basis in older neighbourhoods which are designated for Neighbourhood Improvement. With the participation of the neighbourhood residents,

the municipality may identify Day Care as a priority need. If, this is so, the Federal Government may make a 50% grant toward the cost of acquiring the land and building the facility. In addition, a 90% loan on the remaining 50% of the capital cost can be made to the municipality. C.M.H.C. is in the process of discussing with the provinces the new Neighbourhood Improvement Program.

e) Child care expenses

Since 1972, the cost of caring for children is allowed as a deduction for tax purposes from the income of a working mother, or, under certain circumstances, from the income of a father.

The general effect of child care expense provision is that where a mother has her children cared for in order that she may work, she is allowed to deduct the cost of such care from her income, within certain limits.

Only where the father is the only parent of the family, or where the mother is unable to care for her children because of mental or physical infirmity or confinement may the father deduct child care expenses from his income.

Expenses are deductible for care of children who are under age 14 at any time during the year covered by an income tax return, or for children over 14, if they are dependent because of physical or mental infirmity.

Deductible expenses include costs of baby sitting and day nursery care, and up to \$15. per child per week for lodging paid at boarding schools and camps. These expenses must have been incurred to enable the mother to be employed or carry on a business. Expenses must be for care in Canada, and are deductible only for the year in which they are incurred and paid.

f) Child care and the Public Service Commission

Under the impetus of the Public Service Commission's Office of Equal Opportunities for Women, the Child Care Information and Research Centre has recently embarked on a year's in depth study of the child care

situation in the Ottawa-Hull region. The study will examine the various alternatives which could meet the fundamental needs of the working mother, and will ultimately recommend measures aimed at balancing out the supply and demand for adequate facilities in caring for children.

While the present study is being confined to this region, it is hoped that information gained will prove valuable in establishing standards which may ultimately be acceptable in centres across Canada.

Single parents

In its "Working Paper on Social Security in Canada," the government has recognized the special programs of single parent families. These will be discussed with the provinces during the course of the review of the social security system undertaken by the federal and provincial governments. Various alternatives were presented in the orange paper which would provide economic security without limiting the freedom of option for heads of single parent families with dependent children. Co-operation of the federal and provincial governments is necessary to develop appropriate programs so that specific groups such as single parent families receive the requisite social as well as economic support. Presently, children of single parent families have priority access to publicly supported day care centres.

Family allowances

Legislation providing for increases in family allowances is before Parliament to increase family allowances to an average of \$20.00 per month per child. The precise amount to be paid for individual children will be left to the provinces to determine, according to the number and age of the children, within a national minimum. The allowance is to be paid to the mother and to be made taxable (included in the income of the parent claiming the child as a dependent).

Old Age Security benefits

In the spring of 1973, the level of Old Age Security (O.A.S.) benefits was raised to \$100 for a single person, \$200 for a married couple when both were pensioners. The level of the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement (G.I.S.) was then raised to \$170.14 monthly for a single person, \$324.60 for a married couple, if both were over 65 years of age. In the fall of 1973, the O.A.S./G.I.S. was further amended so that both the Old Age Security Pension and the Guaranteed Income Supplement be escalated quarterly to reflect changes in the consumer price index. The present O.A.S. rates are \$105.30 for single persons and \$210.60 for married couples who are both pensioners. Coupled with G.I.S., this comes to \$179.16 for single persons and \$341.80 for couples over 65 receiving the maximum benefits. The matter of O.A.S./G.I.S., is also part of the review presently in process by the federal and provincial government.

CHAPTER IV

IMMIGRATION AND CITIZENSHIP AND WOMEN

Immigration

a) The right of wives to be independent applicants

The right of a wife to be an independent applicant is inherent in the Immigration Act and Regulations. The term presently used, "head of family", does not mean the husband, but that spouse who is financially responsible for providing the necessities of life for the family on a continuing basis. All immigrant counselling officers have been instructed to apply this definition, and in those cases where the husband cannot meet the selection criteria, the wife is being examined as "head of family". The possibility of making this fact known to all independent applicants by an explanatory note on the Application for Permanent Admission to Canada is being investigated.

However, the recommendations of the Royal Commission on the Status of Women with regard to this point have been accepted in principle and as soon as the Government's legislative timetable permits, appropriate amendments will be introduced containing more precise terminology which will in no way denote the sex of the individual.

Citizenship

The following recommendations of the Royal Commission on the Status of Women have been sympathetically considered and will be discussed at the time the new Citizenship Bill or major amendments to the current Act are introduced:

a) The recommendation that provides for the automatic resumption of Canadian Citizenship by women who lost it because they married aliens before January 1, 1947.

b) The recommendation that the Canadian Citizenship Act be amended so that there is no difference between the residence requirements for the acquisition of Canadian citizenship by an alien husband and an alien wife of a Canadian citizen.

c) The recommendation to amend sections 4 and 5 of the Canadian Citizenship Act to provide that a child born outside Canada is a natural-born Canadian if either of his parents is a Canadian citizen.

d) The recommendation that the Canadian Citizenship Act be amended so that either citizen-parent may apply for the naturalized citizenship of a minor child.

e) The recommendation that section 11 (2) of the Canadian Citizenship Act be amended, so that in the case of joint adoption, the child may be granted Canadian Citizenship if either of the adopting parents is a Canadian citizen.

CHAPTER V

CRIMINAL LAW AND WOMEN OFFENDERS

Criminal Code

1) Jury duty

The Criminal Code has been amended by the Criminal Law Amendment Act, 1972, so that no person may be disqualified, exempted or excused from serving as a juror in criminal proceedings on the grounds of his or her sex.

2) Vagrancy

The section of the Criminal Code dealing with vagrancy was amended in 1972 by the Criminal Law Amendment Act. Section 164 (1) (a), which was directed at the homeless and transient, both male and female, who had no apparent means of support and could not justify their presence in the place in which they were found, was repealed, as was Section 164 (1) (c), dealing with prostitution. The latter has been replaced by a new Section 195-1 which establishes as a distinct offense "soliciting" which is applicable to both sexes.

3) Sexual offenses

The Government agrees in principle with the Royal Commission on the Status of Women that the words "of previously chaste character" should be deleted from the Criminal Code so that the character of the victim would cease to be an element of offense. It also agrees in principle that the Criminal Code should protect all young people, male and female, and protect everyone from sexual exploitation. However, as these proposals represent a new approach to criminal law, it is essential that they be thoroughly studied by the Law Reform Commission and by the Department before any specific amendments are proposed.

4) Accessory after the crime

The proposed amendment of the section of the Criminal Code, which assumes that a wife is acting under

compulsion from her husband when she helps any other person who has been a party to an offence with her husband, was referred to the Conference of Commissioners on Uniformity of Legislation in 1971. The Commissioners recommended that it be repealed so that wives are on the same footing as husbands. Accordingly the repeal of this section will be considered the next time that general amendments of the Criminal Code are before the government.

Women Offenders

a) Female police officers

The Royal Canadian Mounted Police has traditionally recognized the need for special consideration of females in custody as it pertains to their protection, privacy, modesty and hygiene. Accordingly, either professional matrons or women acting in a matron capacity are utilized whenever a female is taken into custody. The only exception to this would be if emergencies or isolation should dictate otherwise. The feasibility of engaging female police officers as full members of the R.C.M.P. to perform these and other duties is under active consideration.

b) Prisons and Reformatories Act

A thorough revision of the Prisons and Reformatories Act is contemplated. When legislation is drafted it will be proposed to remove the provisions that discriminate on the basis of sex, or religion, except for provisions which divide facilities for correctional or humanitarian reasons.

c) Rehabilitation

A Special Programs Officer, Miss Johanna Hickey, was appointed by the Canadian Penitentiary Service in 1972. Miss Hickey is responsible for policy assessment, recommendation of policy changes, liaison with voluntary groups, and participation in staff training, with respect to special inmate groups such as women.

d) Possibility of serving penitentiary
terms closer to home

The role of the federal government in relation to female offenders serving sentences of two years or more is under review.

In keeping with the recommendation of the Ouimet Committee Report 1969, the Canadian Penitentiary Service is considering to eventually phase out the Prison for women at Kingston, Ontario, and to contract with Provincial Correctional Systems to provide service for female offenders who are sentenced to two years or more providing that the individual provincial correctional systems for female offenders meet acceptable standards of treatment and training comparable with those established by the Canadian Penitentiary Service. The Department has recently initiated discussion with the Provinces in this regard. Such an arrangement would provide greater flexibility in the treatment and placement of female offenders.

e) Halfway houses for women released from
correctional institutions

At the present time, there are in Canada, 26 Community Residential Centres or halfway houses which accept both men and women as residents. Nineteen Residential Centres are exclusively for women and provide a maximum bed capacity of 220. Seven of these with a bed capacity of 67 are primarily oriented toward women ex-offenders. The Department of the Solicitor General is prepared to write contracts for the already existing halfway houses as the needs arise and they have been advised accordingly.

être apportées, de la liaison avec les groupes d'auxiliaires bénévoles et de la formation professionnelle du personnel (à laquelle elle participe), pour tout ce qui touche aux groupes minoritaires de détenus, dont les femmes.

d) Possibilité pour les détenues de purger leur peine plus près de leur domicile

On revoit à l'heure actuelle le rôle des autorités fédérales en ce qui concerne les délinquantes condamnées à des peines d'au moins deux ans.

Conformément aux recommandations du rapport de 1969 de la Commission Oulmet, le Service canadien des pénitenciers se propose de cesser progressivement de se servir de la prison fédérale pour femmes de Kingston (Ontario), et de négocier avec les autorités pénales provinciales, des accords pour la garde des délinquantes condamnées à deux ans de détention ou plus, pourvu que les systèmes correctionnels provinciaux réservent aux délinquantes satisfassent aux normes de traitement et de formation établies par le Service canadien des pénitenciers. Le Ministère a récemment engagé des pourparlers à ce sujet avec les provinces; des accords de ce genre permettraient de considérablement assouplir le régime et l'affectation des délinquantes.

e) Foyers de transition pour les femmes récemment sorties d'un établissement pénitentiaire

Au Canada, il existe à l'heure actuelle 26 centres résidentiels communautaires, ou foyers de transition, où l'on reçoit les hommes et les femmes. Dix-neuf autres centres, qui sont réservés aux femmes, peuvent recevoir un maximum de 220 personnes; sept d'entre eux (soit 67 places) sont essentiellement destinés aux ex-détenues. Le ministère du Solliciteur général est prêt à passer, au fur et à mesure des besoins, des contrats pour les centres existants, ce dont ceux-ci ont été informés.

4) Complice après le fait

La modification proposée à l'article du Code criminel qui présume qu'une femme agit sous la contrainte de son mari lorsqu'elle aide quiconque a été complice de ce dernier lors d'une infraction, a été renvoyée à la Conférence des Commissaires pour l'uniformité de la législation en 1971. Les commissaires ayant recommandé l'abrogation de cet article, de manière à ce que l'épouse soit effectivement considérée comme l'égal de son mari, l'adoption de cette mesure sera envisagée, dès que seront inscrites à l'ordre du jour du gouvernement un certain nombre de modifications de caractère général au Code pénal.

Délinquantes

a) Femmes policiers

La Gendarmerie royale du Canada reconnaît depuis toujours le besoin d'accorder certains égards aux détenues, pour ce qui est de leur protection, de leur intimité, de l'hygiène et de la pudeur. C'est pourquoi on emploie soit des gardiennes professionnelles, soit des femmes faisant fonction de gardiennes pour s'occuper des détenues sous garde. La seule exception à cette règle concerne les cas où l'urgence ou l'isolement l'imposent. Les autorités étudient sérieusement la possibilité d'engager des femmes policiers, à titre de membres permanents de la GRC, pour remplir ces fonctions ainsi que d'autres.

b) Loi sur les prisons et les maisons de correction

On projette une refonte totale de la Loi sur les prisons et les maisons de correction. Dans le nouveau texte de loi, on se propose de supprimer toute disposition susceptible d'engendrer une discrimination à cause du sexe ou de la religion du détenu, sauf les dispositions qui prévoient la séparation des détenues pour des raisons d'ordre correctionnel ou humanitaire.

c) Réadaptation

En 1972, le Service canadien des pénitenciers a nommé un agent des programmes spéciaux, Mlle Johanna Hickey. Celle-ci est chargée de l'évaluation des orientations du Ministère, de l'étude des modifications susceptibles d'y

DROIT CRIMINEL ET DELINQUANTES

Code criminel

1) La fonction de juré

Le Code criminel a été modifié par la Loi de 1972 modifiant le Code criminel pour que personne ne puisse être frappé d'incapacité légale, exempté ou dispensé en raison de son sexe lorsqu'il s'agit de faire fonction de juré, lors de procédures criminelles.

2) Vagabondage

L'article du Code criminel qui porte sur le vagabondage a été modifié en 1972 par la Loi modifiant le Code criminel. L'article 164 (1) (a) qui visait les personnes sans foyer et de passage, hommes et femmes, qui n'avaient aucun moyen apparent de subsistance et ne pouvaient justifier leur présence à l'endroit où elles étaient trouvées, a été abrogé, ainsi que l'article 164 (1) (c) portant sur la prostitution. Ce dernier a été remplacé par un nouvel article 195-1, qui stipule que le "racolage", applicable aux deux sexes, est une infraction distincte.

3) Délits d'ordre sexuel

Le gouvernement admet en principe avec la Commission royale d'enquête sur la condition de la femme que les termes "de mœurs antérieurement chastes" devraient être rayés du Code criminel afin que le caractère de la victime cesse de constituer un élément d'infraction. Il reconnaît également en principe que le Code criminel devrait protéger tous les jeunes, garçons et filles, et tout le monde contre l'exploitation sexuelle. Toutefois, ces propositions constituant une nouvelle façon d'envisager le droit criminel, il est essentiel que la Commission de réforme du droit et le Ministère les étudient à fond avant que des modifications précises ne soient proposées.

b) La recommandation visant à modifier la Loi sur la citoyenneté canadienne de façon qu'il n'y ait plus de différence pour l'acquisition de la citoyenneté canadienne en ce qui concerne la durée de la résidence au Canada entre le mari étranger et la femme étrangère d'un citoyen canadien.

c) La recommandation visant à modifier les articles 4 et 5 de la Loi sur la citoyenneté canadienne de façon qu'un enfant né à l'étranger soit citoyen canadien de naissance du moment que l'un des parents est citoyen canadien.

d) La recommandation visant à modifier la Loi sur la citoyenneté canadienne pour que le père ou la mère, ressortissant canadien, puisse faire une demande de naturalisation pour un enfant mineur.

e) La recommandation visant à modifier l'article 11 (2) de la Loi sur la citoyenneté canadienne afin que, dans le cas d'adoption conjointe d'un enfant, ce dernier puisse obtenir la citoyenneté canadienne du moment que l'un des parents adoptifs est canadien.

LES FEMMES, L'IMMIGRATION ET LA CITOYENNETÉ

L'immigration

a) Le droit d'une épouse à être admise au Canada à titre de requérant indépendant fait partie intégrante de la Loi et du Règlement sur l'immigration. L'expression "chef de famille", actuellement en usage, ne désigne pas le mari, mais celui des époux qui est financièrement tenu de subvenir aux besoins de la famille de façon permanente. Tous les conseillers en immigration ont été avisés d'appliquer cette définition, et dans les cas où le mari ne peut satisfaire aux critères de sélection, l'épouse subit un examen à titre de "chef de famille". On étudie actuellement la possibilité d'informer de ce droit tous les requérants indépendants en incorporant une note explicative au formulaire de demande d'admission permanent au Canada.

Les recommandations faites à ce sujet par la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme ont été en principe acceptées;—des que le permettra l'ordre de présentation des projets de loi du Gouvernement, des modifications appropriées seront apportées afin d'introduire une terminologie plus précise qui ne révèle aucune-ment le sexe de la personne.

La citoyenneté

Les recommandations suivantes de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme ont été examinées avec sympathie et les députés auront l'occasion d'en discuter lorsque le nouveau bill sur la citoyenneté ou des amendements importants à la loi actuelle seront présentés:

a) La recommandation selon laquelle les femmes qui ont perdu la citoyenneté canadienne en épousant des étrangers avant le 1er janvier 1947 puissent la recouvrer automatiquement.

exact accordé à chaque enfant en particulier, compte tenu du nombre et de l'âge des enfants et d'un minimum national. L'allocation, qui serait versée à la mère, serait impossible (comprise dans le revenu du parent qui a la charge financière de l'enfant).

Pensions de vieillesse

Au printemps de 1973, les pensions de vieillesse (P.V.) passaient à \$100 pour une personne seule, et à \$200 pour un couple marié où les deux conjoints ont atteint l'âge de la retraite. La pension de vieillesse et le supplément de revenu garanti (S.R.G.) sont ensuite passés à \$170.14 par mois pour une personne seule, \$324.60 pour un couple marié, pourvu que les conjoints aient plus de 65 ans. A l'automne de 1973, la loi fut encore modifiée, visant cette fois à augmenter les pensions de vieillesse et le supplément de revenu garanti sur une base trimestrielle, pour suivre l'indice des prix à la consommation. Les pensions de vieillesse sont maintenant de \$105.30 pour les personnes seules, et de \$210.60 pour les couples mariés où les deux conjoints ont atteint l'âge de la retraite. Additionnée au S.R.G., l'allocation totale se chiffre à \$179.16 pour les personnes seules, et à \$341.80 pour les couples âgés de 65 ans ou plus et qui reçoivent les montants maximaux. La question de ces deux allocations fait également partie de la révision en cours qu'ont entamée les gouvernements fédéral et provinciaux.

f) Les garderies d'enfant et la Commission de la

Fonction publique

Sous l'impulsion de l'Office de la promotion de la femme de la Commission de la Fonction publique, le Centre d'information et de recherche sur les garderies d'enfants a entrepris une étude approfondie d'une année sur le problème des garderies dans la région d'Ottawa-Hull. Cette étude examinera les différentes solutions qui pourraient répondre aux besoins des mères qui travaillent, et, préconisera ensuite des mesures destinées à équilibrer l'offre et la demande pour des garderies adéquates.

Bien que cette étude soit limitée à cette région, on espère que les résultats s'avèreront utiles à l'établissement de normes acceptables à travers tout le Canada.

Chefs de famille seuls au foyer

Dans son document de travail sur la sécurité sociale au Canada, le gouvernement reconnaît les problèmes spéciaux auxquels doivent faire face les chefs de famille seuls au foyer. Ces problèmes seront étudiés avec les provinces au moment de la révision du système de sécurité sociale entreprise par les gouvernements fédéral et provinciaux. Dans le livre orange, plusieurs possibilités ont été soulevées, qui offriraient une sécurité économique, sans toutefois restreindre la liberté de choix des chefs de famille seuls au foyer avec des enfants à charge. La collaboration des gouvernements fédéral et provinciaux permettront l'élaboration de programmes adaptés, de façon à ce que des groupes donnés comme celui des foyers dont le chef de famille est seul, reçoivent l'appui social et économique de base. Aujourd'hui, on accorde la priorité aux enfants issus de foyers avec chef de famille seul relativement à l'accès aux garderies subventionnées par l'Etat.

Allocations familiales

Un projet de loi visant à hausser les allocations familiales est actuellement à l'étude: il porterait les allocations familiales à une moyenne de \$20 par mois par enfant. C'est la province qui déterminera le montant

2) Le programme d'amélioration des quartiers a été

approuvé par le Parlement en 1973, dans le cadre des modifications apportées à la Loi nationale sur l'habitation. Ce programme prévoit la possibilité d'offrir des garderies de jour réparties par secteur dans les vieux quartiers désignés pour des travaux d'amélioration. Avec la participation des habitants des quartiers, une municipalité peut accorder la priorité aux garderies de jour. Si c'est le cas, le gouvernement fédéral peut participer à 50% du coût de l'achat du terrain et de la construction; de plus, la municipalité peut obtenir un prêt couvrant 90% de l'autre moitié du capital. Le programme d'amélioration des quartiers fait actuellement l'objet de discussions entre la S.C.H.L. et les provinces.

e) Frais de garde d'enfants

Depuis 1972, les frais de garde d'enfants sont déductibles, pour fins d'impôt, du revenu d'une mère qui travaille, et en certaines circonstances, du revenu du père. En règle générale, grâce à cette disposition visant les frais de garde d'enfants, lorsqu'une mère fait garder ses enfants pour pouvoir se rendre au travail, elle peut déduire de son revenu les frais qu'elle a assumés, compte tenu de certaines limites.

Le père n'est admis à déduire les frais de garde d'enfants de son revenu que dans les deux cas suivants: lorsqu'il est le seul conjoint de la famille, ou lorsque la mère est incapable de s'occuper de ses enfants en raison d'une infirmité physique ou mentale ou parce qu'elle est retenue au lit. Les frais sont déductibles pour la garde d'enfants qui ont moins de 14 ans pendant une partie de l'année couverte par la déclaration d'impôt, ou pour les enfants de plus de 14 ans si, en raison d'une infirmité physique ou mentale, ils sont à charge. Les frais déductibles comprennent les frais de garde à domicile, de garderies de jour et, jusqu'à concurrence de \$15 par semaine, par enfant, les frais d'hébergement dans des pensionnats ou dans des colonies de vacances. Ces frais doivent avoir été engagés afin de permettre à la mère d'occuper un emploi ou d'exploiter un commerce. Ils doivent avoir été engagés au Canada et ne sont déductibles que pour l'année dans laquelle ils ont été assumés et réglés.

Les personnes ou organismes intéressés pourront bientôt y emprunter un certain nombre de cassettes traitant de questions importantes dans ce domaine. De plus, un conseiller à temps plein aide les provinces à mettre au point et en oeuvre leurs programmes de garderies; il participe aussi aux conférences, aux colloques et aux réunions d'étude qui portent sur le sujet.

(c) Normes

Pour ce qui est des normes minimales relatives à la prestation de services de garderie, il convient d'observer que c'est aux provinces qu'incombent l'octroi des licences et l'élaboration des normes d'exploitation. Néanmoins, le Conseil canadien de développement social a bénéficié d'un appui financier, dans le cadre du programme de subventions nationales au bien-être social, pour développer un code national des normes de la garde de jour qui serve de guide. Les provinces, les municipalités et tous les organismes qui s'intéressent à la qualité des services de garderies peuvent se procurer le compte rendu de l'étude.

(d) Garderies et logements

En vertu de la Loi nationale sur l'habitation, la Société centrale d'hypothèques et de logement (S.C.H.L.) peut participer au financement de garderies: (a) dans les ensembles de logements subventionnés au titre de la Loi ou (b) dans les quartiers délabrés susceptibles d'une restauration dans le cadre du tout récent programme d'amélioration des quartiers.

1) La S.C.H.L. peut inclure dans le total du prêt les sommes engagées dans la garderie, si celle-ci suffit à desservir l'ensemble de logements et si sa viabilité économique a été démontrée. Il s'agit là de prêts qui doivent être remboursés avec les recettes des loyers. Dans les ensembles de logements sociaux parraînés par les provinces et les municipalités, les loyers sont déterminés en fonction du revenu des familles, et s'ils ne suffisent pas à couvrir les coûts, y compris celui des garderies de jour, la Loi nationale sur l'habitation prévoit une répartition des coûts d'exploitation entre les administrations fédérale, provinciales et municipales.

situation qui est appelée à se maintenir pendant un certain temps encore; la priorité est donc accordée aux familles à revenu modique. Le Ministère n'en est pas moins conscient des difficultés qu'éprouvent bon nombre de familles à revenu moyen à placer leurs enfants dans de bonnes conditions. Un groupe de travail sur les services sociaux et de l'emploi, dont la mission s'inscrit dans le cadre du programme fédéral-provincial de mise à jour de la Sécurité Sociale, a récemment été créé afin d'étudier ce problème et ceux qui s'y rattachent.

a) Régime d'assistance publique du Canada

Les règlements du Régime d'assistance publique du Canada ont été modifiés en novembre 1972 de façon à permettre que soit accrue l'aide financière dont bénéficiaient les garderies. Auparavant, ils ne prévoyaient de participation fédérale aux dépenses engagées par les provinces et les municipalités que dans le secteur des salaires, de la formation du personnel et de la recherche. Les modifications adoptées ont permis d'étendre cette participation aux frais d'exploitation et, dans certains cas précis, aux frais d'équipement. De cette nouvelle optique a résulté un partage des coûts de la location et de la dépréciation des installations, ainsi que des dépenses consacrées à l'entretien, aux fournitures et aux aliments. L'aide consentie au titre de l'Assistance publique du Canada n'est pas limitée aux seules institutions; elle couvre également la garde des enfants à domicile et les services familiaux au sens large (santé et bien-être social, par exemple), qui font partie intégrante du système des garderies.

b) Centre national d'information sur les garderies

Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social a créé le Centre national d'information sur la garde de jour au sein de la Direction du Régime d'assistance publique du Canada; sa fonction consiste à fournir tous les renseignements disponibles en matière de garderies. Il publie en outre un bulletin trimestriel dont certains articles traitent des réformes les plus récentes, au Canada et ailleurs, dans le domaine des garderies, tandis que d'autres sont consacrés à des critiques d'articles divers. Le Centre d'information diffuse des brochures sur les garderies et tient à jour une bibliographie des publications sur la garde des enfants.

Planification familiale

Le gouvernement fédéral a approuvé, en 1970, la création d'un programme fédéral de planification familiale. Dans le cadre de ce programme, le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, par l'intermédiaire de sa Division de la planification familiale, fournit sur demande aux autorités provinciales, territoriales et municipales, aux associations et organismes bénévoles et aux particuliers, des renseignements gratuits sur la régulation des naissances. Ce programme permet d'offrir aux requérants, notamment aux universités, qui présentent un projet des fonds pour financer des services de planification familiale, des projets-pilotes, des projets de recherche et de formation destinés, entre autres, à rompre le personnel de la santé et du bien-être aux techniques de planification familiale.

a) Sterilisation

La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme a formulé une recommandation visant à faire clarifier les textes du code pénal relatifs à la stérilisation. Toutefois, le gouvernement est d'avis que la stérilisation est une question purement médicale et qu'"une telle intervention pratiquée sur demande expresse du patient par un médecin qualifié n'engage pas la responsabilité criminelle du praticien". C'est également pourquoi il est d'avis qu'il n'y a pas lieu de prendre des mesures pour clarifier les dispositions du code pénal en ce qui concerne la stérilisation.

Gardiennes

Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social s'emploie à aider au développement des gardiennes et à l'amélioration des services que fournissent ces établissements. Ce fait est souligné par le Document de travail sur la sécurité sociale au Canada qui inclut le service des gardiennes parmi les services qui doivent être développés et faire l'objet de mesures spéciales dans le cadre du système général de sécurité sociale.

Un des aspects importants de la question des gardiennes est de savoir dans quelle mesure celles-ci doivent être ouvertes à tous. A l'heure actuelle, les demandes dépassent de loin le nombre de places disponibles,

Parlement qui doit effectuer toute modification dans ce sens en introduisant des amendements à la Loi.

C'est certain, cet article de la Loi exerce une discrimination, car il traite les Indiennes différemment des Indiens. Cependant, beaucoup d'Indiens tiennent à cet article, car ils ont l'impression qu'il protège l'autorité et les réserves indiennes. Ils admettent toutefois que les articles relatifs à l'inscription sur la liste de bande renforcent de nombreuses inégalités, et que la Loi même exige des réformes.

La Fraternité des Indiens du Canada, qui est en train de coordonner, avec les Indiens de tout le Canada, une étude sur le sujet, présentera au gouvernement les recommandations du peuple indien lui-même. Dans l'intervalle, le gouvernement a promis de ne pas "replâtrer" ladite Loi.

Divorce

a) Changement de la durée de la période de séparation

Le gouvernement étudie actuellement la recommandation afin que la Loi sur le divorce soit modifiée pour que la durée de la séparation prévue à l'article 4 (1) (e) (i) soit réduite de trois à un an et que soient adoptées les autres modifications proposées à ladite Loi. Les modifications à la Loi sur le divorce seront probablement proposées seulement après réception du rapport sur la Loi que doit préparer la Commission de réforme du droit du Canada.

b) Prise en considération des besoins des enfants

en matière d'éducation dans la détermination de
la pension alimentaire

Les Tribunaux soutiennent que, lors d'un divorce, l'obligation alimentaire vis-à-vis des enfants de plus de 16 ans qui fréquentent une école ou une université peut être imposée. Il n'est donc pas nécessaire de modifier la Loi sur le divorce à cet égard, comme le recommande la Commission royale d'enquête.

LA FEMME ET LA FAMILLE

La encore, il ne faut pas oublier que la majorité des questions concernant la femme et la famille relèvent de la compétence provinciale; le présent chapitre traite donc exclusivement de ce qui est du ressort fédéral.

Mariagea) Age minimal

Le ministère de la Justice et la Commission de réforme du droit étudient actuellement la question de l'âge minimal requis pour se marier, question que la Conférence des Commissaires pour l'uniformité de la législation au Canada a également analysée lors d'une réunion annuelle. L'âge minimal requis pour se marier soit fixé à 16 ans, pour les hommes et les femmes, et que le consentement préalable soit requis pour les personnes de moins de 18 ans.

b) Passport des femmes mariées

Vu que les passeports sont essentiellement des documents d'identification, les passeports canadiens sont délivrés au nom qu'utilise dans la vie courante la personne qui en fait la demande. Si en se mariant, une femme adopte le nom de son mari, elle devrait normalement demander que son passeport soit délivré à ce nom. Toutefois, si une femme qui se marie est en possession d'un passeport valide à son nom de jeune fille, elle peut, si elle le désire, faire ajouter son nom de femme mariée. De même, si après le mariage, elle continue d'utiliser officiellement son nom de jeune fille ou le reprend, elle peut obtenir un passeport à son nom de jeune fille.

c) Condition des Indiennes mariées à des non-Indiens

La Cour suprême du Canada a récemment décrété que la Déclaration canadienne des droits n'abroge pas l'article 12 (1) (b) de la Loi sur les Indiens qui stipule que les Indiennes perdent leur statut d'Indiennes lorsqu'elles épousent des non-Indiens. En conséquence, c'est le

conférence, notons le manque de possibilités, de programmes et de motivation pour les jeunes filles, au primaire et au secondaire, et la nécessité d'y remédier; 2) le tournage d'un film exposant le sens et l'importance, pour les femmes et les jeunes filles, de la participation aux sports; 3) la mise sur pied de divers projets de recherche et de promotion.

Femmes en accordant des subventions à leurs projets qui tendent à promouvoir l'unité et l'identité nationale. A cet égard, une subvention a été versée au projet "La femme et le cinéma", qui s'échelonne sur trois années et qui prévoit un festival du cinéma ainsi que des ateliers propres à rendre plus vif chez les femmes en général le sentiment de participation au patrimoine national.

Le ministre chargé de la situation de la femme a mis à la disposition des organismes féminins nationaux, la somme de \$75,000 destinée à la promotion de la femme au Canada.

D'autres ministères accordent également aux organismes féminins des fonds pour la mise en oeuvre de projets touchant leur sphère d'activités. Citons notamment le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration qui a versé près de \$200,000 au cours des deux dernières années, et le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social qui a octroyé des subventions pour la mise en oeuvre de nombreux programmes orientés vers les femmes, notamment les programmes de planification familiale (plus de \$1,000,000 en 1972-1973) et de sports (près de \$500,000 au cours de la même période).

Le sport et la femme

Le premier souci de la Direction Sport Canada, en ce qui concerne la femme, a été de proposer divers programmes qui permettent d'examiner la situation du sport au Canada et de promouvoir la participation active de la femme en ce domaine. Au cours de la présente année financière, la Direction a chargé quatre femmes d'enquêter sur la culture sportive des Canadiennes afin 1) de réunir des renseignements qui permettront d'identifier les entraves à la participation des jeunes filles et des femmes aux sports, 2) de redéfinir les divers aspects de la culture sportive et de valoriser le rôle de la femme dans les sports, et 3) d'encourager une plus grande participation de la femme aux divers niveaux des activités sportives (athlétisme, entraînement, administration). A la suite de cette enquête, on a proposé notamment, 1) la tenue d'une Conférence nationale sur la femme et les sports, dont la date a été fixée provisoirement au printemps de 1974. Parmi les principaux sujets de discussion à mettre à l'ordre du jour de cette

lieu avec la plupart des provinces sur la question.

2) Besoins en matière de formation

La Direction de la citoyenneté du secrétariat d'Etat a récemment fait des études sur les besoins des immigrants et des immigrantes, dans toutes les régions du Canada où ceux-ci s'établissent. Des programmes visant à répondre à ces besoins sont à l'étude. Les agents de liaison régionaux de la Direction de la citoyenneté travaillent en étroite collaboration avec les associations bénévoles locales qui s'occupent de faciliter l'adaptation des immigrants. Lorsque les études sont terminées et que les programmes sont établis, les agents de liaison régionaux les utilisent dans leur travail avec les bénévoles.

L'aide financière accordée aux associations féminines

bénévoles

La Direction de la citoyenneté du secrétariat d'Etat a mis en marche un programme d'aide aux associations féminines, afin de promouvoir la participation des Canadiennes à des activités qui les concernent. Le programme aide les associations féminines à élaborer des projets visant à promouvoir l'éducation et l'épanouissement de leurs membres; à mieux sensibiliser la collectivité aux problèmes particuliers des femmes; et à fournir aux femmes des services que la collectivité ne leur offre pas. Le programme veut aussi aider les associations féminines nouvelles et existantes à mettre en place une bonne organisation. Pour l'année financière 1973-1974, des subventions de \$200,000 seront distribuées dans le cadre du programme.

Par ailleurs, on a institué un programme d'aide aux femmes autochtones dans le cadre du programme aux Autochtones pour permettre aux femmes de participer plus étroitement à la vie de la communauté; ce programme finance des projets et travaux conjoints auxquels participent des groupes de femmes possédant ou non le statut d'autochtones. Pour 1973-1974, son budget s'élève à \$300,000.

Un sous-programme de la "Promotion du civisme", programme de création récente, fait une place particulière aux

Le secrétariat d'Etat réexamine ses accords avec les provinces concernant la formation linguistique pour s'assurer qu'elle répond bien aux besoins des immigrants et des immigrantes. Des entretiens préliminaires ont eu

1) Enseignements des langues

c) Immigrants

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a réussi à obtenir l'appui d'un certain nombre d'organismes relativement à des programmes de formation de base et de perfectionnement à l'intention des adultes. Des conseils de bande, des comités sociaux, des commissions scolaires locales, des ministères provinciaux de l'Education, le ministère de la Main-d'œuvre du Canada ainsi que d'autres organismes prennent part à la planification, à l'organisation, à l'application et au financement de ces programmes. D'autres programmes qui appelleront la collaboration d'un plus grand nombre de femmes, sont en voie d'élaboration: on espère que la participation des femmes indigènes à ces programmes augmentera considérablement dans un avenir rapproché.

b) Esquimaux et Indiens

Quant à la loi sur l'aménagement rural et le développement agricole (ARDA), le ministère de l'Expansion économique régionale, conformément à la ligne de conduite qu'il s'est fixée, continuera à faire en sorte qu'on accorde aux femmes la même chance qu'aux hommes, de participer aux programmes de recyclage et de réadaptation de l'ARDA et à d'autres programmes qui s'adressent aux ruraux. Les ententes de partage des coûts de l'ARDA, conclues avec les diverses provinces, comportent des dispositions précises visant à prévenir toute discrimination dans l'emploi due à la race, au sexe, à la religion, au pays d'origine, à la couleur ou à l'appartenance politique, ainsi que d'autres clauses visant à assurer une application équitable des ententes à l'égard de toutes les personnes admissibles. Ces ententes confient aux provinces, et non au gouvernement fédéral, la responsabilité directe de la mise en oeuvre des divers programmes.

Il a notamment reconnu la nécessité de restructurer les cours pour mieux répondre aux besoins des femmes et d'accorder la préférence à la personne qui, dans l'exploitation familiale, exerce des fonctions correspondant à la formation offerte.

- 4) le Programme d'Instruction universitaire - officiers;
- 5) le Programme d'Instruction universitaire - hommes².

En ce qui concerne les cours offerts, aucune restriction ne s'applique aux femmes. Elles sont soumises aux mêmes règlements que les hommes.

Ceux des candidats aux programmes de formation d'officiers des forces régulières et d'Instruction universitaire (officiers ou troupe) qui sont appelés à être affectés à des corps de combat ou à des unités stationnées dans des régions où l'homme éprouve des difficultés à s'adapter, font leurs études dans des collèges militaires.

Tous les autres candidats qui bénéficient de ces programmes, ceux du sexe féminin au même titre que ceux du sexe masculin, font leurs études dans des établissements civils, où ils ne suivent que les cours normaux pendant l'année universitaire.

Besoins particuliers

a) Populations rurales

Toute femme, qu'elle soit de la ville ou de la campagne, peut s'inscrire à un cours de formation dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada et recevoir une formation qui correspond à ses possibilités et à ses aspirations (cf. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada). De plus, le Comité fédéral-provincial sur la main-d'oeuvre agricole a accepté d'informer la population canadienne rurale, en particulier les agriculteurs, sur la valeur des cours de formation offerts dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada auquel collaborent les ministères provinciaux de l'Agriculture et de l'Éducation. Le Comité a aussi accepté d'encourager les ruraux à se

2) Note du traducteur: comprendre "homme de troupe" ou "troupe", et non "homme" par opposition à "femme".

d) Programmes de formation à temps partiel

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration reconnaît l'importance de la formation à temps partiel et y voit un moyen pour la femme d'entrer sur le marché du travail ou de le réintégrer. Les cours de formation à temps partiel sont annoncés dans la presse locale. Quant à la priorité accordée à la formation à temps partiel dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, elle est établie d'après les recommandations des comités fédéraux-provinciaux des besoins en main-d'oeuvre constitués dans chacune des provinces et chacun des territoires.

Aide financière aux étudiants de niveau postsecondaire

a) Etudiants à temps partiel

La question de l'aide aux étudiants à temps partiel fait présentement l'objet d'une étude conjointe approfondie de la part du gouvernement fédéral et des provinces.

b) Forces canadiennes

Tous les programmes d'aide financière aux étudiants de niveau universitaire des Forces canadiennes sont ouverts aux candidatures féminines. Citons en particulier les suivants:

1) Le Programme d'instruction pour la formation d'officiers des forces régulières;

2) Le Programme d'instruction à l'intention des médecins militaires;

3) Le Programme d'instruction à l'intention des dentistes militaires;

1) Note du traducteur: Programmes d'études universitaires, et non pas d'instruction militaire de médecins ou dentistes militaires déjà en fonctions.

que modifiée le 1er juillet 1972, prévoit qu'un adulte, au moins douze mois, peut, en aucun temps après avoir atteint l'âge normal de fin de scolarité dans la province, demander à recevoir une formation professionnelle. A cette fin, il faut s'adresser à un fonctionnaire de la main-d'oeuvre, en vue de l'inscription à un cours de formation professionnelle approprié, qui augmentera la capacité de gains ou les possibilités d'emploi. En vertu des nouvelles dispositions, quiconque est admissible à un cours de formation professionnelle est également admissible à une allocation de formation (la condition antérieure portant que l'intéressé devait avoir travaillé au moins trois ans a été abrogée).

Au cours de l'année financière 1972-1973, 108,334 femmes ont pu s'inscrire à ces cours grâce aux nouvelles règles régissant l'admission; elles représentent 30.7% des inscrits.

b) Information

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration examine continuellement son programme d'information, et s'attache plus particulièrement à voir si l'information diffusée et les média utilisés peuvent atteindre toutes les femmes, qu'elles fassent partie ou non de la population active.

c) Programme de formation des auxiliaires familiales

Dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, le Ministère achète des cours pour diverses catégories d'employés de maison, y compris les auxiliaires familiales. Comme le statut social et économique de ces métiers est en général peu élevé, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration pense que l'expansion des cours dans ce domaine dépend de facteurs comme l'amélioration des conditions et des normes de travail, la demande du marché et les salaires. Le Ministère est disposé à participer à des entretiens avec des associations bénévoles et des organismes provinciaux pour établir un plan d'action destiné à améliorer les conditions de travail de ces employés.

tence des conseillers en main-d'oeuvre dans le domaine de l'emploi de la main-d'oeuvre féminine et à les aider à promouvoir l'égalité dans l'emploi pour les femmes.

3) Information sur les carrières

Le Ministère fait actuellement le nécessaire pour qu'il n'y ait pas, dans ses publications ou ses messages publicitaires, de catégorisation des emplois selon le sexe et pour que ses publications encouragent les femmes à envisager tout une gamme de carrières compatibles avec leurs centres d'intérêt et leurs aptitudes.

Les Centres de main-d'oeuvre du Canada offrent un service de renseignements sur les carrières par l'intermédiaire des conseillers en main-d'oeuvre qui ont la compétence voulue pour donner à tous les clients, hommes ou femmes, des renseignements sur les professions, la formation que chacune d'elles exige et sur l'état du marché du travail.

En ce qui concerne le service de renseignements sur les carrières à l'intention des étudiantes, il y a des années que le personnel des Centres de main-d'oeuvre se rend dans les écoles pour donner aux étudiantes et aux maîtres chargés de l'orientation professionnelle des renseignements sur les débouchés et autres sujets relatifs aux professions. Lors de leur visites, les conseillers encouragent les étudiantes à envisager un large éventail de professions. Durant l'année scolaire 1971-1972, ils se sont rendus dans plus de 1,400 écoles secondaires afin, d'aider à l'orientation professionnelle, de participer à des journées de discussions sur les carrières, de distribuer des brochures ou d'offrir d'autres formes d'aide. Des entretiens avec les autorités provinciales sont en cours en vue d'améliorer l'orientation professionnelle de la jeunesse canadienne, garçons et filles, relativement à son entrée sur le marché du travail, et d'accroître la participation du Ministère aux services offerts.

4) Programme de formation de la main-d'oeuvre du

Canada

a) Admissibilité

La Loi sur la formation professionnelle des adultes, telle

L'EDUCATION, LA FORMATION ET LES FEMMES

Comme l'éducation ressortit surtout à la compétence provinciale, les programmes et projets cités ci-dessous visent strictement les secteurs à présence fédérale.

Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

1) Politique

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a comme politique d'encourager les femmes à envisager la possibilité de travailler dans des domaines tradition-nellement réservés aux hommes et de leur offrir un éventail plus vaste d'emplois, soit en les présentant à l'employeur, soit en leur faisant suivre un cours de formation.

2) Mesures spéciales

Le Ministère a créé, à l'administration centrale, un poste de conseillère dont le rôle consiste à aider le Ministère par des avis et des directives relativement aux problèmes de la main-d'oeuvre féminine. Il nomme aussi, à chaque bureau régional, une conseillère spécialement chargée d'orienter les services d'emploi de la main-d'oeuvre féminine.

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a également commencé à prendre un certain nombre d'initia- tives pour inciter les employeurs à mieux utiliser la main-d'oeuvre féminine dans le secteur privé.

Un film fixe "Le cadres féminins vus par la direction" a été conçu dans le but d'encourager les employeurs du secteur privé à engager des femmes compétentes et à leur faciliter l'accès aux postes supérieurs. Ce film, qui est presque terminé, sera utilisé par le ministère, y compris les conseillers en main-d'oeuvre qui se rendent régulièrement chez les employeurs.

On travaille actuellement à l'élaboration d'une formule de séances de formation destinées à accroître la compé-

Une femme enceinte n'est plus automatiquement réformée; c'est à elle seule qu'appartient la décision d'interrompre ou non son service, et, de toute façon elle peut se prévaloir des congés de maternité et des soins médicaux.

3) Pensions de retraite

Des amendements à la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes sont actuellement à l'étude pour les articles pouvant s'appliquer aux femmes.

Gendarmerie royale du Canada

1) Engagement

Depuis plusieurs années, la Gendarmerie royale du Canada engage des femmes pour exercer certaines fonctions. Une étude sur les besoins de la Gendarmerie est actuellement en cours pour déterminer dans quels domaines les femmes, si elles s'engolaient comme membres titulaires, pourraient servir le plus efficacement.

2) Pensions de retraite

Les modifications à apporter à la Loi sur la pension de la fonction publique, qui doivent être présentées sous peu seront suivies, au besoin, de modifications similaires de la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada.

Fédéraux. La nouvelle directive, qui sera publiée sous peu, remplacera l'actuel Règlement sur les frais de déménagement.

Forces canadiennes

1) Engagement

Le Conseil de la Défense a annoncé en juillet 1971 que les services des Forces canadiennes étaient tenus d'employer les femmes dans les mêmes conditions que les hommes dans les classifications et métiers autres que ceux directement reliés au combat, au service en mer ou au service dans des régions isolées.

La longue étude qui suivit la publication de cette directive parvint à la conclusion qu'environ 10,000 emplois pourraient être confiés à des femmes sans que cela nuise à l'efficacité opérationnelle de l'Armée. II en résulte que le personnel féminin a désormais accès à 14 des 27 classifications et à 30 des 89 métiers existant dans les Forces canadiennes.

Parmi les classifications nouvellement ouvertes aux femmes, notons en particulier les postes d'ingénieur en aérospatiale, d'ingénieur électronique, de contrôleur de la circulation aérienne, de technicien en météorologie, de technicien en photographie, de moniteur d'éducation physique et de loisirs, et de dessinateur. En août 1973, 2,000 femmes faisaient carrière dans les Forces canadiennes, et 524 d'entre elles étaient officiers.

Les officiers sont engagés pour une période indéfinie ou déterminée, selon le programme en vertu duquel ils ont obtenu leur brevet. Et les hommes et les femmes engagés dans les Forces canadiennes à des grades autres que celui d'officier le sont pour une période initiale de cinq ans.

2) Congés et prestations de maternité

L'état matrimonial ne constitue plus un critère d'enrôlement dans les Forces canadiennes, et une femme n'est plus réformée d'office dès qu'elle contracte mariage.

c) Aides-infirmières et infirmiers

Une modification apportée à la norme de classification place au même niveau de rémunération les infirmières auxiliaires et les infirmiers, éliminant ainsi la différence de traitement. Après discussion avec l'agent négociateur, on a donné à cette modification de la norme un effet rétroactif au 1er janvier 1972.

Employés travaillant à temps partiel

L'application du Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique aux employés exclus des conventions collectives à titre de personnes proposées à la gestion et à des fonctions confidentielles a été modifiée afin de permettre d'accorder des augmentations de traitement aux employés à temps partiel relevant des échelles de traitement négociées pour les employés de l'unité de négociation appropriée. En général, un employé exclu dont les heures de travail sont en moyenne de 18 heures ou plus par semaine, sur une base annuelle, reçoit des augmentations de traitement. La période d'augmentation est déterminée au moyen d'une formule qui exige qu'un employé à temps partiel travaille pendant une plus longue période entre les augmentations afin d'acquérir la même somme d'expérience que l'employé à plein temps.

En ce qui concerne les employés à temps partiel couverts par les conventions collectives, un certain nombre d'accords prévoient des augmentations à condition, en général, que leur semaine régulière de travail dans l'année soit d'au moins 18 heures. Tout employé appartenant à cette catégorie est augmenté automatiquement quand il a travaillé pendant un nombre d'heures égal à celui de son homologue employé à temps complet.

Directive sur la réinstallation

Le Conseil du trésor a mis au point une nouvelle "Directive sur la réinstallation" qui contient des dispositions destinées à mettre en oeuvre la recommandation de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme relative aux frais de déménagement des fonctionnaires

et de la formation du personnel dans le but d'aider à un changement d'attitude tant chez les femmes que chez les hommes et une appréciation des divers modes de vie et de travail.

Une enquête sur les attitudes, parrainée par l'Office de la promotion de la femme, a été menée auprès de tous les participants aux cours du Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel en 1972 (soit quelque 2,500 personnes); on visait à recueillir des données utiles à l'élaboration des séances d'études.

L'Office de la promotion de la femme prépare actuellement, avec le Conseil du trésor, un recueil de données très variées à l'intention des sous-ministres. Ce recueil vise à donner aux ministères des renseignements de base qui leur permettront d'évaluer les progrès qu'ils réalisent quant à la promotion de la femme. Ce recueil comprendra de l'information sur l'ensemble des hommes et des femmes, par groupe et par niveau; une comparaison de la participation des hommes et des femmes aux cours de formation; une étude des nominations par sexe, groupe et niveau, ainsi que des données relatives à la répartition par sexe des diplômés de l'université au Canada en 1971-1972.

Classifications professionnelles

- a) Emplois dans les ateliers de reliure et "reliuses"
- Les emplois dans les ateliers de reliure, aux échelons 1 et 2, sont maintenant accessibles aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité et le titre du poste de "reliuse" a été supprimé.

b) Postes de secrétaires

On a examiné plusieurs nouvelles méthodes d'évaluation des postes de secrétaires dans la Fonction publique. La méthode la plus pratique sera déterminée après qu'on aura effectué un test en utilisant des postes existants dans un certain nombre de ministères importants. Ces études devraient être achevées pour le printemps 1974.

Afin de connaître les différents moyens mis à la disposition des femmes désireuses d'enrichir leurs connaissances, l'Office de la promotion de la femme a publié en août 1973 un numéro spécial de son bulletin d'information, "Interaction", traitant de la politique et des perspectives de formation et de perfectionnement dans la Fonction publique.

8) Avancement

Des progrès ont été réalisés en 1973; en effet, six femmes ont accédé à des postes de la catégorie direction, portant ainsi le total à neuf. Les postes suivants, par exemple, sont maintenant détenus par des femmes: sous-ministre adjoint (Immigration), ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration; directeur général, statistiques des ménages, Statistique Canada; directeur, direction de l'action socio-culturelle, Secrétariat d'Etat; infirmière-conseillère principale, ministère de la Santé nationale et du Bien-être social; directeur général, direction des télécommunications internationales, ministère des Communications; chef de groupe, division culturelle et sociale, direction des programmes, Secrétariat du Conseil du trésor; directeur, direction des services aux consommateurs, ministère de la Consommation et des Corporations, directeur médical et directeur des services des traitements, ministère des Affaires des anciens combattants.

L'Office de la promotion de la femme tient à jour des données relatives à la répartition des femmes de toutes catégories dans la Fonction publique par ministère, groupe et niveau; il effectue des analyses comparatives des modèles de carrière et de mobilité des hommes et des femmes dans la Fonction publique, avec l'intention de déterminer les secteurs qui nécessitent une attention spéciale.

9) Projets spéciaux favorisant la promotion

de la femme

Des séances d'étude d'un à trois jours portant sur le rôle de la femme dans le monde du travail, le monde de la gestion, les attitudes des hommes et des femmes et les influences socio-culturelles qui déterminent les modes de travail de la femme, sont présentement mises au point et seront intégrées aux cours du Bureau du perfectionnement

d'avancement menant aux postes d'agents. Depuis février 1972, 9 cours ont été organisés et 70 participants (58 femmes et 12 hommes, soit 30%) ont été promus au niveau d'agents.

Les deux programmes constituent le premier jalon d'une entreprise à long terme visant à accroître les chances d'avancement du personnel de soutien administratif, dont la majorité sont des femmes, et à leur permettre d'accéder aux postes d'agents. La Commission de la Fonction publique effectue présentement une évaluation de l'efficacité des deux programmes et dans le cas de la formation spéciale d'agents, pour en apprécier le système d'affectations. Les premiers résultats des affectations qui ont suivi le premier cours de formation spéciale d'agents auxiliaires de février 1972 ont montré une tendance positive.

Le Programme interne pour les stagiaires en administration constitue pour les secrétaires et commis de bureau un troisième moyen d'accéder au rang d'agent. Pour contribuer davantage à l'accroissement de la participation féminine aux cours donnés par les ministères, la Commission, avec l'aide d'un spécialiste du Conseil du Trésor (intérêts de la femme), surveille les taux de formation à la Fonction publique grâce au rapport annuel sur la formation et l'enseignement.

Le commissaire Irene Johnson, l'Office de la promotion de la femme et le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel de la Fonction publique s'efforcent, par différents moyens, d'accroître le nombre de femmes qui sont présentées par leurs ministères pour suivre les cours centralisés de gestion, organisés par le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel. Les femmes représentent en moyenne environ 11% du nombre total des participants aux cours offerts par le Bureau. Des efforts ont également été faits pour accroître le nombre de femmes qui participent aux cours du Programme d'affectation des cadres, programme de perfectionnement visant à aider les cadres moyens qualifiés à se préparer à accéder aux échelons supérieurs de la Fonction publique. A la fin de 1971, 7 femmes (2.1%) seulement, comparativement à 330 hommes, avaient participé à ce programme organisé en 1968. En 1972, 10 femmes et 87 hommes y ont pris part (environ 10%); en 1973, 8 femmes (15.4%) et 44 hommes s'y sont inscrits.

compétentes, qui aux niveaux inférieurs font preuve de grandes capacités.

La Commission de la Fonction publique a envoyé aux agents de dotation en personnel de tous les ministères fédéraux une directive selon laquelle ils doivent, lorsqu'ils évaluent la compétence d'un candidat, tenir compte également de toute expérience pertinente acquise dans un travail bénévole. Les formules de demande d'emploi de la Fonction publique ont été modifiées en conséquence.

Toutes les normes de sélection de la Fonction publique prévoient maintenant l'évaluation des compétences et les aptitudes acquises durant les années de scolarité et les périodes de formation, dans des emplois rémunérés et à l'occasion de travail bénévole. De plus, la Commission a ajouté la question du travail bénévole à son programme spécial de formation destiné aux administrateurs en personnel. Le nouveau guide Permatrî de la Commission rappelle également aux employés qu'ils doivent inclure l'expérience qu'ils ont acquise dans le travail bénévole, communautaire ou à temps partiel afin que ces renseignements puissent être codés et portés à leur dossier Permatrî.

7) La formation

En 1972, deux programmes de formation ont été mis sur pied à l'intention du personnel de soutien administratif supérieur (premiers secrétaires et commis). Ces programmes sont parrainés par l'Office de la promotion de la femme et administrés par le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel.

Le cours de deux semaines "Autoperfectionnement et nouvelles perspectives pour les secrétaires", insiste sur le rôle de la secrétaire en tant que membre de l'équipe administrative.

Le programme de formation spéciale d'agents auxiliaires offerte à la catégorie du soutien administratif, est d'une durée de trois semaines.

Ce programme comporte une affectation faisant suite au cours et durant laquelle les participants (hommes et femmes) retournent au ministère auquel ils appartiennent pour une période de perfectionnement allant de six à dix mois. Ils peuvent ainsi se préparer aux concours

5) Orientation professionnelle

une nouvelle preuve que tous les emplois et professions sont accessibles aux femmes. Si l'on en croit les résultats, un plus grand nombre de femmes postulent des emplois, en particulier dans le domaine des sciences appliquées. Le Programme des stagiaires en administration, principal instrument de recrutement des employés subalternes, fait actuellement l'objet d'un examen approfondi de la part du Programme de recrutement et de perfectionnement du personnel administratif qui en est responsable. La Commission s'efforce par ses programmes de recrutement des diplômés d'universités, d'attirer un plus grand nombre de femmes au premier échelon. A l'heure actuelle, les femmes occupent environ 25.9% des postes de stagiaires en administration.

La Commission de la Fonction publique a nommé une conseillère d'orientation spéciale dont la tâche consiste à conseiller le public et les fonctionnaires (hommes et femmes), en matière de possibilité d'emploi et de carrière au sein de la Fonction publique.

Les programmes de recrutement, les conférences, les colloques et les séances de discussions collectives dans les universités, les cégeps et les écoles secondaires s'efforcent d'encourager les jeunes filles et les femmes à s'orienter vers des carrières où il y a une pénurie de personnel et vers des domaines jusqu'ici réservés aux hommes, notamment la comptabilité, le commerce, l'économie politique, la statistique et l'administration financière.

L'Office de promotion de la femme, de concert avec la Direction des relations publiques de la Commission de la Fonction publique, prépare actuellement une brochure à l'intention des étudiants, et en particulier des étudiantes, des écoles secondaires, pour les inciter à planifier leur carrière.

6) Sélection

La sélection et l'avancement d'un candidat reposent sur quatre grands critères: les capacités, les connaissances, l'expérience et l'aptitude à communiquer. La Commission est tenue, aux termes de l'article 13 (b) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, de délimiter la zone du concours; elle prend bien soin de s'assurer que la zone soit suffisamment étendue pour inclure des personnes

La politique de la Commission, selon laquelle toute affiche annonçant un poste doit comporter la phrase suivante, juste au-dessous du logo type, "Ce concours est également ouvert aux hommes et aux femmes", constitue

La Commission de la Fonction publique a comme politique d'éviter de catégoriser les emplois selon le sexe dans le texte et les illustrations de ses publications. La Direction des relations publiques de la Commission et l'Office de la promotion de la femme, révisent à intervalles réguliers les documents sur les carrières et emplois dans l'administration fédérale que diffuse la Commission de la Fonction publique.

4) Recrutement

L'Office de la promotion de la femme et la Commission de la Fonction publique ont élaboré des directives qu'ils ont transmises à tous les sous-ministres pour aider les ministères à mettre au point des programmes efficaces d'égalité des chances pour la femme. Ces directives proposent la structure administrative d'un programme ministériel d'égalité des chances pour la femme; un programme d'information interne, qui exposerait les objectifs du ministère et encouragerait les employés à participer au programme d'égalité des chances pour la femme; les types de problèmes nécessitant l'attention spéciale de la division de la planification de la main-d'œuvre et du personnel; un examen de la proportion des hommes et des femmes qui participent aux programmes de formation et de perfectionnement.

3) Directives

aux activités des ministères et elle a incité l'Office de la promotion de la femme (Commission de la Fonction publique) à créer un comité interministériel chargé de coordonner l'action entreprise dans ce domaine, d'offrir un moyen d'échanger des renseignements et d'évaluer les progrès accomplis. Des hauts fonctionnaires de la Commission de la Fonction publique et du Conseil du trésor président conjointement le comité qui se réunit en assemblée plénière quatre fois par année. A l'heure actuelle, plus de trente administrations fédérales font partie du comité qui soumet ses recommandations à un commissaire de la Commission de la Fonction publique ainsi qu'au sous-secrétaire de la direction du régime du personnel du Conseil du trésor.

De plus, le gouvernement a cherché à s'assurer les services de femmes compétentes au sein de certaines commissions, notamment la Commission de réforme du droit et la Commission d'enquête sur l'usage des drogues à des fins non médicales (Commission Le Dain).

Des femmes occupent également des postes à temps partiel au sein de commissions et de conseils particulièrement importants, comme le Conseil des sciences du Canada, le Conseil économique du Canada, le Conseil de recherches médicales, le Conseil canadien de la consommation, l'Office national du film, la Corporation de développement du Canada, le Conseil des arts du Canada, le Comité consultatif de la Commission canadienne du blé, l'Office de commercialisation du poisson d'eau douce, la Commission de la capitale nationale, le Conseil national des recherches du Canada et la Commission du parc international Roosevelt-Campobello.

Le gouvernement cherche constamment l'occasion de nommer des candidates compétentes à des postes vacants.

La Commission de la Fonction publique

1) Office de la promotion de la femme

L'Office, qui relève directement de l'un des commissaires de la Commission de la Fonction publique, a été mis sur pied pour favoriser l'accès aux carrières et l'avancement des femmes dans la Fonction publique et pour veiller à ce qu'on leur accorde des chances égales dans les directives, méthodes et règles administratives de la Fonction publique. L'Office propose aussi de mettre sur pied des programmes et de prendre des mesures spéciales au sein de la Fonction publique pour assurer à la femme l'égalité des chances à tous points de vue dans le domaine de l'emploi.

2) Comité interministériel

En avril 1972, une directive du Cabinet demandant à tous les sous-ministres de "prendre des mesures pour promouvoir l'affectation et l'avancement de plus de femmes aux postes intermédiaires et supérieurs" a donné une impulsion particulière à la campagne en faveur de la promotion de la femme. Cette directive donnait une orientation générale

2. MESURES PRISES POUR ASSURER L'ÉGALITÉ DES CHANCES

POUR LES HOMMES ET POUR LES FEMMES AU SEIN DU

GOUVERNEMENT

Nominations par décrets du conseil

Depuis l'arrivée au pouvoir du présent gouvernement, plus de deux cents femmes ont accédé à des postes à la suite de nominations par décrets du conseil. Mentionnons, notamment:

Au Sénat:

Mme Muriel Fergusson, Présidente
Mme Thérèse Casgrain
Mme Renaude Lapointe
Mme Nancy Heath
Mme Margaret Norrie
Mme Joan Nieman

A la magistrature:

Mme Réjane Laberge-Colas, Cour supérieure du Québec
Mme Janet Boland, Cour du comté de York (Ontario)
Mme Mabel VanCamp, Cour suprême de l'Ontario
Mme Claire L'Heureux-Dubé, Cour supérieure du Québec
Mme Gabrielle Vallée, Cour supérieure du Québec

Rang de sous-ministre

Mme Sylvia Ostry (Statistique Canada)
Mme Jean S. Boggs (Galerie nationale)
Mme Irene Johnson (Commission de la Fonction publique)

Près de vingt femmes ont été nommées membres à temps plein de commissions importantes telles que la Commission canadienne des transports, le Conseil économique du Canada, la Commission nationale des libérations conditionnelles, le Conseil de révision des pensions, la Commission d'appel de l'immigration, la Cour d'appel de la citoyenneté, la Commission canadienne des pensions et la Commission de surveillance du prix des produits alimentaires.

deux tiers des provinces, englobant les deux tiers de la population canadienne touchée, appuient ces modifications. C'est pourquoi ces points ont été portés au calendrier de la révision générale des programmes de sécurité sociale entreprise par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. A la suite de la conférence fédérale-provinciale des ministres du Bien-être tenue en octobre 1973, le ministre de la Santé nationale a déclaré qu'on accorderait une attention toute spéciale à ces questions au cours de la révision.

b) Employés fédéraux non-fonctionnaires et employés des

sociétés de la Couronne

Le ministre du Travail a annoncé que le projet de loi modifiant le code canadien du Travail (justes méthodes d'emploi) qui doit être présenté bientôt, renfermera un certain nombre d'améliorations, spécialement en ce qui concerne les régimes de pension et d'assurance.

c) Employés de la Fonction publique

Sur la demande du président du Conseil du trésor, le Comité consultatif d'étude de la Loi sur la pension de la Fonction publique a étudié la recommandation faite par la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme à ce sujet et il a fait rapport au ministre. Par suite de ce rapport, le président du Conseil du trésor présentera des modifications à la Loi sur la pension de la Fonction publique dans un proche avenir.

3. L'habitation

Les règlements visant les prêts pour l'habitation

Les Règlements nationaux visant les prêts pour l'habitation ont été modifiés par le décret C.P. 1971-1767 du 18 août 1971 de façon que le mari ou la femme puisse être considéré comme l'acquéreur ou le propriétaire d'une maison, et que jusqu'à 50% du revenu du conjoint puisse être compris dans le revenu du requérant. Une autre modification à ces règlements en date du 24 août 1972, décret C.P. 1972-1836, prévoit la possibilité de compter jusqu'à 100% du revenu du conjoint relativement à l'admissibilité à un prêt en vertu de la Loi nationale sur l'habitation.

e) Employés travaillant au compte d'un employeur sous contrat avec le gouvernement fédéral

L'article 9 du Règlement d'application de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail exige que tous les contrats auxquels la Loi s'applique contiennent une disposition stipulant que dans l'embauchage et l'emploi des ouvriers aux fins de l'exécution de tout travail en vertu du contrat, l'entrepreneur ne refusera pas d'employer une personne, et il n'exercera pas de quelque façon que ce soit de distinctions injustes à l'endroit d'une personne, à cause de la race, de l'origine nationale, de la couleur, de la religion, de l'âge, du sexe ou de l'état civil.

Le décret du gouvernement du Canada sur la politique des justes salaires contient une disposition semblable. La direction des normes du travail du ministère du Travail du Canada veille à son application.

2. Pensions

a) Régimes de pensions du Canada et de la province de Québec

La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme a proposé de modifier ces régimes de pension de la façon suivante:

1) prévoir la participation du conjoint retenu à la maison;

2) appliquer à l'époux et aux enfants d'une cotisante les dispositions touchant actuellement l'épouse et les enfants d'un cotisant.

Le problème de la participation du conjoint retenu à la maison au plan de pension a fait l'objet d'études sérieuses. Il s'agit là d'un problème complexe qui soulève des questions techniques. Lors de discussions fédérales-provinciales, on a étudié en profondeur la possibilité d'accorder les mêmes avantages aux hommes et aux femmes dans le cadre du régime. La loi sur les pensions du Canada stipule que le gouvernement fédéral ne peut apporter de modifications relatives, notamment, au niveau et à la catégorie des avantages que si les

b) Employés de la fonction publique

Vers la fin de 1972, le gouvernement confiait à la Commission de la fonction publique la responsabilité de faire enquête sur les plaintes invoquant une pratique discriminatoire fondée sur le sexe, la race, le pays d'origine, la couleur ou la religion dans l'application ou l'exécution de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. A cette fin, la Commission a créé, en décembre, la Direction anti-discrimination, dont les fonctionnaires ont pour tâche de faire enquête chaque fois qu'une plainte est reçue.

c) Employés placés par les Centres de main-d'oeuvre du Canada

Les Centres de main-d'oeuvre du Canada sont liés, en matière de présentation de candidats à un emploi, par la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage qui stipule, entre autres choses, qu'ils ne doivent pratiquer aucune discrimination entre les sexes ou selon l'état civil en présentant un candidat à un employeur, sauf lorsqu'une telle réserve, spécification ou préférence est fondée sur une authentique exigence professionnelle.

d) Employés visés par la Loi sur l'assurance-chômage

La Loi sur l'assurance-chômage, entrée en vigueur le 27 juin 1971, étendait considérablement son champ d'application. En effet, 98% des personnes employées en vertu d'un contrat de louage de services sont maintenant protégées. Quant les Réglements ont été publiés le 6 juillet 1972 en application de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, le paragraphe qui précisait le maximum de rémunération qu'une personne à charge peut toucher sans perdre la qualité de personne à charge a été remanié de façon à définir d'une façon uniforme les "personnes à charge" des cotisants des deux sexes. En vertu des présents Réglements, une concubine peut être considérée comme personne à charge. Le 20 juin 1972, les Réglements ont été modifiés en vue d'inclure le concubin parmi les personnes à charge. Les deux cas ne diffèrent plus qu'en ceci: les Réglements prévoient que l'homme peut considérer son épouse comme personne à charge s'il subvient totalement ou principalement à ses besoins, tandis que la femme peut considérer son mari comme personne à charge s'il est complètement à sa charge.

Prestations de maternité

a) Employées admissibles à l'assurance-chômage

La Loi sur l'assurance-chômage (1971) stipule que les femmes qui comptent un certain nombre de semaines d'emploi, c'est-à-dire celles qui ont versé des cotisations durant 20 semaines ou plus au cours d'une période de référence, ont droit à 15 semaines de prestations: huit semaines avant l'accouchement, la semaine de l'accouchement et six semaines après l'accouchement.

b) Employées de la fonction publique et des sociétés

de la Couronne

Le Règlement sur l'assurance-maladie de la Fonction publique, publié le 30 mars 1972, contient une disposition qui prévoit une protection supplémentaire, au tarif régulier, pour les employées en congé de maternité.

On étudie actuellement une disposition semblable concernant les cotisations à la pension de retraite, en même temps que d'autres modifications à la Loi sur la pension de la fonction publique.

Discrimination fondée sur le sexe

1. Dans l'emploi

a) Employés fédéraux non fonctionnaires¹

Le ministre du Travail a annoncé qu'il déposerait bientôt un projet de loi visant à modifier la partie I du Code canadien du travail (justes méthodes d'emploi). Ce projet de loi aura pour objet de modifier la Loi de façon à ajouter la discrimination fondée sur le sexe, l'âge et l'état civil aux autres motifs pour lesquels il est interdit aux employeurs et aux syndicats relevant de l'autorité fédérale d'user de discrimination. (Les motifs interdits présentement sont la race, la couleur, la religion et l'origine nationale).

1) Voir note au bas de la page 6

Une fois terminé le congé de maternité, l'employée doit être réintégrée par son employeur dans les fonctions qu'elle occupait au moment de partir en congé ou dans des fonctions comparables, avec au moins le même salaire et les mêmes avantages. Des dispositions stipulent par ailleurs qu'une employée ne peut être congédiée ni mise à pied pour le seul motif d'une grossesse. C'est également la Direction des normes du travail, au ministère du Travail, qui se charge de l'application de cet article du Code du travail au Canada.

b) Employés de la fonction publique

L'article 50 du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique a été modifié par le Conseil du trésor le 23 septembre 1971, comme suit:

1) "Toute employée qui devient enceinte et qui demande un congé non payé (ci-après appelé congé de maternité) doit recevoir de son sous-chef un congé de maternité d'une période commençant au moins 11 semaines avant la date prévue de son accouchement et se terminant au plus tard 6 mois après la date de son accouchement".

2) "Le sous-chef peut (b) accorder à toute employée un congé de maternité devant commencer à une date antérieure aux 11 semaines qui précèdent la date prévue de son accouchement".

Cette modification de l'article 50 porte de deux mois à onze semaines la durée du congé de maternité auquel une employée a droit avant l'accouchement, et ainsi l'article concorde désormais avec la partie III du Code canadien du travail.

La suppression de l'alinéa (c), du paragraphe 2 de l'article 50 du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique a été proposée suite à une recommandation présentée par le Comité de gestion mixte du Conseil du trésor et de la Commission de la Fonction publique sur la promotion de la femme.

L'alinéa supprimé prévoyait que le sous-chef peut "ordonner à l'employée qui est enceinte de commencer son congé de maternité à n'importe quel moment où, selon lui, l'intérêt du ministère l'exige".

La partie III du Code canadien du travail (normes du travail), entrée en vigueur le 1er juillet 1971, comporte des dispositions qui prévoient jusqu'à 17 semaines de congé de maternité. En vertu de ces dispositions, toute employée (relavant de l'administration fédérale) qui est demeurée sans interruption au service du même employeur pendant douze mois consécutifs a droit à un congé de maternité réparti comme suit: six semaines immédiatement après l'accouchement et un maximum de onze semaines avant l'accouchement, ainsi que toute période supplémentaire découlant d'un écart entre la date réelle et la date prévue de l'accouchement.

Congé de maternité

a) Employés fédéraux non fonctionnaires

La partie III du Code canadien du travail ne s'applique pas aux employés du gouvernement du Canada. Celui-ci a néanmoins déclaré que les normes minimales du travail seront observées par principe, dans la fonction publique.

b) Employés de la fonction publique

C'est la Direction des normes du travail, au ministère fédéral du Travail, qui est chargée d'appliquer la partie III du Code canadien du travail (normes du travail). Des fonctionnaires attirés des normes du travail peuvent pénétrer dans des établissements, examiner les dossiers, interroger les employés et recueillir tous les faits qui leur sont nécessaires pour déterminer s'il y a eu infraction à l'une quelconque des dispositions du Code. Ils mettent les employeurs au courant de tous les changements pour les aider à se conformer aux exigences du Code. La direction met aussi ses services à la disposition des employés qui ont besoin de renseignements ou qui désirent se plaindre d'infraction aux normes du Code dans leur emploi. Normalement, le nom du plaignant n'est pas révélé à l'employeur sans l'autorisation de l'employé. Il pourrait, cependant, s'avérer nécessaire d'indiquer son nom et son identité en cas de poursuites judiciaires. La loi interdit également, sous peine d'amende, de congédier un employé qui a témoigné ou fourni des renseignements aux inspecteurs.

CHAPITRE I

LES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE

1) MESURES DE PORTEE GENERALE

Textes internationaux

Le Canada a déposé auprès de l'Organisation internationale du travail, le 16 novembre 1972, l'instrument de ratification de la Convention no. 100, relative à l'égalité de la rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Textes canadiens

Egalité de rémunération

a) Employés fédéraux non fonctionnaires

1

Une clause instituant l'égalité de rémunération a été incorporée à la partie III du Code canadien du travail (normes du travail), entrée en vigueur le 1er juillet 1971; elle stipule notamment qu'il ne saurait y avoir de différences de salaires entre les employés du sexe masculin et du sexe féminin, travaillant dans le même établissement industriel, qui accomplissent, dans les mêmes conditions de travail ou dans des conditions analogues, le même travail ou un travail analogue dans l'exécution de tâches nécessitant les mêmes qualifications, le même effort et la même responsabilité, ou des qualifications, un effort et une responsabilité analogues.

1) En gros, les entreprises qui relèvent de l'autorité fédérale comprennent les secteurs suivants: chemins de fer interprovinciaux et internationaux, transports routiers, téléphone, télégraphe et communications par câbles, pipelines, canaux, traversiers, tunnels et ponts, messageries maritimes, radio-télévision, transports aériens, banques, silos, extraction et transformation de l'uranium et les sociétés de la Couronne (à l'exclusion de celles qui appartiennent à la catégorie des "Corporations de département").

situation de la femme, lequel est en mesure de jouer un rôle centralisateur au sein du Cabinet et de porter à l'attention de ses collègues les recommandations du Conseil.

C'est madame Katherine Cooke qui a été nommée présidente du Conseil consultatif de la condition féminine. Sur avis formulé par le Conseil à l'issue de sa première réunion, l'Honorable John C. Munro, ministre chargé de la situation de la femme, lui a adjoint deux vice-présidentes: Mmes Yvette Rousseau et June Menzies. Le Conseil se compose de trente membres qui possèdent différents antécédents et expériences et qui s'intéressent vivement à l'amélioration de la condition féminine. Ils ont déjà publié un certain nombre de rapports et influencé le gouvernement et l'opinion publique.

Le Conseil consultatif de la condition féminine

Conformément à l'une des recommandations de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, le Conseil consultatif de la condition féminine fut créé le 31 mai 1973.

Dans sa déclaration au Parlement, l'honorable John C. Munro (ministre chargé de la situation de la femme) précisa que ce conseil aurait pour tâche de

"saisir le gouvernement et le grand public des questions qui intéressent et préoccupent les femmes et (de) conseiller le gouvernement au sujet des mesures qu'il croit utile d'adopter, afin d'améliorer la situation de la femme dans la société".

Aux termes de son mandat, le Conseil est chargé de

de

"conseiller le ministre responsable au sujet des questions se rapportant à la situation de la femme du genre de celles qu'il peut adresser au Conseil afin qu'il les examine, ou au sujet des questions que le Conseil juge utiles".

Le Conseil est autorisé à publier ses rapports, recommandations et prises de position, ce qui lui permet de continuellement attirer l'attention non seulement du gouvernement, mais aussi de l'opinion publique, sur le problème de la condition féminine.

Le Conseil n'a pas été institué sur les bases exactes des recommandations de la Commission, car il n'est pas directement comparable au Parlement. Il convient cependant de remarquer que cette dernière condition n'a d'autre but que de permettre à l'organisme instauré de rendre publics ses avis, afin que les parlementaires puissent en prendre connaissance et, le cas échéant, demander au gouvernement ce qu'il compte en faire. Or, ce but a été atteint, puisque le Conseil consultatif a le pouvoir de publier ses recommandations et ses rapports. Signalons en outre que, dans son rapport, la Commission ne prévoyait pas la nomination d'un ministre chargé de la

Freda Palliel
Conseillère spéciale
Situation sociale de la femme
Ministère de la santé nationale et du Bien-être social

Sonia Blum
Conseillère principale
Programme de l'emploi des femmes
Ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration

Edythe I. MacDonald, C.R.
Conseillère spéciale
Statut de la femme et Relations familiales
Ministère de la Justice

Susan Findlay
Conseillère
Programme Organisations des femmes
Secrétariat d'Etat

Johanna Hickey
Chef des programmes spéciaux
Service canadien des pénitenciers
Ministère du Solliciteur général

Les membres des Divisions du personnel qui, dans les
ministères et autres organismes fédéraux, sont chargés de
veiller à l'égalité des chances au sein de leurs propres
services, ne figurent pas dans cette liste.

STRUCTURES ACTUELLES

Le gouvernement ne s'est pas contenté de confier à un ministre la coordination des diverses mesures visant à améliorer la condition de la femme, il a en outre établi, au sein des administrations, un réseau de postes dont les titulaires sont tout spécialement chargés des problèmes féminins.

Au centre de ce réseau se trouve, au Bureau du Conseil privé, la coordonnatrice pour la situation de la femme, qui suit avec attention l'action du gouvernement afin qu'elle soit en tout point conforme à la ligne générale fixée en la matière, à savoir l'élimination de la discrimination sexuelle et la garantie de l'égalité des chances pour les femmes dans tous les secteurs d'activité. La coordonnatrice joue également le rôle de conseiller auprès du Ministre chargé de la situation de la femme pour toutes les mesures prises par le gouvernement en vue d'améliorer la condition féminine au Canada.

Pour appuyer son action au sein des organismes fédéraux dont les programmes et les orientations revêtent une importance particulière pour la condition féminine en général, un certain nombre d'autres spécialistes ont été mis en place, qui viennent compléter le réseau. Voici la liste de ces postes et les noms de leurs titulaires actuels:

Martha Hymna
Coordonnatrice, Situation de la femme
Secrétariat des politiques sociales
Bureau du Conseil privé

Sylvia Gelber
Directrice du Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Ministère du Travail du Canada

Carole Lutes
Coordonnatrice de l'Office de la promotion de la femme
Commission de la fonction publique

Conseiller spécial
Groupe de la politique de la main-d'oeuvre
Conseil du trésor

Le mandat de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme (instituée en 1967) lui fixe pour objet "de faire enquête et rapport sur le statut des femmes au Canada, et de présenter des recommandations quant aux mesures pouvant être adoptées par le gouvernement fédéral afin d'assurer aux femmes des chances égales à celles des hommes dans toutes les sphères de la société canadienne".

La Commission dépose son rapport à la Chambre des communes le 7 décembre 1970; peu de temps après, le premier ministre déclare que la condition de la femme sera une des questions prioritaires de son gouvernement. Il souligne à nouveau l'importance accordée à ce problème le 3 mars 1971, à l'occasion d'une déclaration politique importante dans laquelle il annonce que le gouvernement travaillera sans relâche à éliminer la discrimination sexuelle et à assurer une égalité absolue de chances aux femmes, dans tous les secteurs d'activité au Canada.

Un comité interministériel est alors mis sur pied pour examiner les recommandations formulées spécifiquement à l'intention du gouvernement fédéral; composé de représentants des ministères et organismes fédéraux, il remet, en décembre 1971, son rapport que le Cabinet étudie au début de 1972.

En mai 1971, l'honorable R.K. Andras, alors ministre de la Consommation et des Corporations, est chargé de coordonner au sein du Cabinet la politique fédérale en matière d'amélioration de la condition féminine et de centraliser les opinions et suggestions de tous ceux que le problème intéresse. C'est ensuite l'honorable Bryce Mackasey, ministre du Travail du Canada, qui assume ces fonctions en décembre de la même année, et enfin, en novembre 1972, l'honorable John C. Munro devient officiellement ministre chargé de la situation de la femme.

PAGE	
35	Planification familiale
35	Gardières
39	Chefs de famille seuls au foyer
39	Allocations familiales
40	Pension de vieillesse
41	CHAPITRE IV - LES FEMMES, L'IMMIGRATION ET LA CITOYENNETÉ
41	L'immigration
41	La citoyenneté
43	CHAPITRE V - DROIT CRIMINEL ET DELINQUANTES
43	Code criminel
44	Delinquantes

16	Orientation professionnelle
16	Sélection
17	La formation
19	Avancement
19	Projets spéciaux favorisant la
19	promotion de la femme
20	Classifications professionnelles
21	Employés travaillant à temps partiel
21	Directive sur la réinstallation
22	Forces canadiennes
23	Gendarmerie royale du Canada
24	CHAPITRE II - L'EDUCATION, LA FORMATION ET LES FEMMES
24	Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration
24	Politique
24	Mesures spéciales
25	Information sur les carrières
25	Programme de formation de la
25	main-d'oeuvre du Canada
27	Aide financière aux étudiants de niveau
27	postsecondaire
28	Besoins particuliers
30	L'aide financière accordée aux associations
30	féminines bénévoles
31	Le sport et la femme
33	CHAPITRE III - LA FEMME ET LA FAMILLE
33	Mariage
34	Divorce

PREFACE

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

Historique

Structures actuelles

CHAPITRE I - LES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE

1. Mesures de portée générale

Textes internationaux

Textes canadiens

Egalité de rémunération

Congé de maternité

Prestations de maternité

Discrimination fondée sur le sexe

Dans l'emploi

Pensions

L'habitation

2.

Mesures prises pour assurer l'égalité des

chances pour les hommes et pour les femmes

au sein du gouvernement

Nominations par décrets du conseil

La Commission de la Fonction publique

Office de la promotion de la femme

Comité interministériel

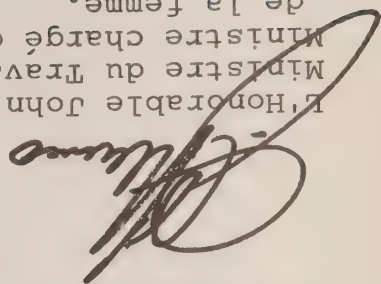
Directives

Recrutement

La situation de la femme au Canada - 1972 premier rapport publié par le gouvernement sur les mesures adoptées à la suite des recommandations formulées par la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, a suscité un vif intérêt. Comme le sujet est de plus en plus d'actualité, surtout depuis la création du Conseil consultatif de la condition féminine, il faut absolument en dresser un tableau plus à jour qui rende compte des progrès accomplis dans la mise en oeuvre des recommandations de la Commission royale. La situation évoluant sans cesse, il est extrêmement difficile d'en donner un instantané fidèle, et le présent rapport ne se propose donc que de la décrire telle qu'elle est, en novembre 1973, au moment de sa rédaction.

Si c'est à juste titre que le gouvernement s'enorgueillit d'avoir obtenu d'excellents résultats dans ce domaine, il n'en faut pas moins admettre qu'il lui reste énormément à faire. C'est d'ailleurs à cette fin, pour sensibiliser les milieux gouvernementaux et l'opinion publique, que j'ai créé le Conseil consultatif de la condition féminine. Le gouvernement a aussi institué au sein du Conseil privé, le poste de Coordonnatrice-Situation de la femme, et d'autres postes dans divers ministères dont les titulaires sont chargés de conseiller le gouvernement sur tout ce qui touche à la condition de la femme.

Le Gouvernement, qui se prépare déjà activement à célébrer en 1975 l'Année internationale de la femme, est fermement résolu à poursuivre son action, mais il ne saurait réaliser une véritable égalité des sexes et mettre un terme à la discrimination sans l'appui de tous les Canadiens.



L'Honorable John C. Munro
Ministre du Travail du Canada
Ministre chargé de la situation
de la femme.

**LA SITUATION
DE LA
FEMME
AU
CANADA
1973**

L'HONORABLE JOHN C. MUNRO

Ministre du Travail

Ministre chargé de la situation de la femme

**LA SITUATION
DE LA
FEMME
AU
CANADA**

1973

L'HONORABLE JOHN C. MUNRO
Ministre du Travail
Ministre chargé de la situation de la femme